



DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS

MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

I VERSIÓN

TEMA:

“Diagnostico de los riesgos psicosociales del personal que labora en la
Policía Guardia Ciudadana de Cuenca”

Tesis previa a la obtención del título de
“Magister en Salud Ocupacional y
Seguridad en el Trabajo”

AUTOR: Ing. Benito Paul Sánchez Fárez

DIRECTOR: Dr. Mst. Álvaro Peralta Beltrán

CUENCA - ECUADOR

2017

DEDICATORIA

A **Dios** por sus constantes bendiciones día a día.

A mis **Padres** por enseñarme el camino del bien, la dedicación al trabajo, el respeto y el
esfuerzo.

A mis **hermanos, sobrinos y cuñadas** por ayudarme a crecer como persona.

A todos mis **seres queridos** que no están y que siempre los recuerdo; especialmente dedico

a **Emilia Rafaela**

Paul

AGRADECIMIENTO

A toda la familia por su apoyo incondicional que de una u otra manera me ayudaron culminar esta nueva etapa en mi vida.

A la Universidad del Azuay y el Departamento de Postgrados, a mi director Dr. Mst. Álvaro Peralta Beltrán, y todos los catedráticos que nos impartieron sus conocimientos. A la Policía Municipal Guardia Ciudadana de Cuenca por abrirme las puertas de su noble Institución y permitirme cumplir con este proyecto.

¡Gracias!

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue elaborado con la finalidad de identificar, medir y evaluar las mayores incidencias de los factores que generan el Riesgo Psicosocial en el personal Operativo que labora en la Policía Municipal Guardia Ciudadana de Cuenca, los resultados que obtendremos con la aplicación del cuestionario COSQOP ISTAS 21 VERSION 2, nos ayudarán a tomar medidas correctivas y proponer el plan de intervención adecuado para lograr mitigar los altos grados de peligrosidad. Se trata de un estudio analítico, al mismo que en su fase inicial se aplicó una matriz de riesgos laborales conocida como de triple criterio con el propósito de que nos ayude como base para identificar y evaluar los riesgos para luego proceder con el plan de intervención más adecuado para la organización.

Palabras claves: Evaluar, Identificar, Medir, Plan de Intervención, Riesgos Psicosociales.

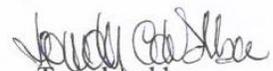
Abstract

ABSTRACT

The purpose of this research work was to identify, measure and evaluate the major incidences of the factors that generate Psychosocial Risk in the Operational personnel that work in the Municipal Police of Cuenca. The results obtained after the application of the COSQOP ISTAS 21 VERSION 2 questionnaire, will enable taking corrective measures, and proposing the appropriate intervention plan to mitigate the high levels of risk. This is an analytical study. In its initial phase, a matrix of occupational risks known as Triple Criteria Matrix was applied in order to identify and evaluate the risks, and then propose the most appropriate intervention plan for the organization.

Keywords: evaluate, identify, measure, intervention plan, psychosocial risks.


UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
Dpto. Idiomas


Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	I
Agradecimiento.....	II
Resumen.....	III
Abstract.....	V
Capítulo 1.....	1
Perfil del proyecto.....	1
1.1 Introducción	1
1.2 Justificación del problema.....	2
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Hipótesis.....	5
1.5 Marco Teórico.....	5
1.5.1 Factores de riesgo psicosocial.....	7
1.5.2 Factores de estrés psicosocial.....	9
1.5.3 Dimensiones psicosociales.....	11

1.5.3.1 Exigencias psicológicas en el trabajo.....	12
1.5.3.1.1 Exigencias cuantitativas.....	13
1.5.3.1.2 Ritmo de trabajo.....	13
1.5.3.1.3 Exigencias emocionales.....	13
1.5.3.1.4 Exigencia de esconder emociones.....	14
1.5.4 Conflicto trabajo-familia.....	14
1.5.4.1 Doble presencia.....	14
1.5.5 Control sobre el trabajo.....	14
1.5.5.1 Influencia.....	15
1.5.5.2 Posibilidades de desarrollo en el trabajo.....	15
1.5.5.3 Sentido del trabajo.....	15
1.5.5.4 Calidad de la relación con superiores.....	16
1.5.5.5 Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo.....	16
1.5.6 Subdimensiones.....	16
1.5.6.1 Claridad de rol.....	16
1.5.6.2 Conflicto de rol.....	16

1.5.6.3 Calidad de liderazgo.....	16
1.5.6.4 Calidad de la relación con superiores.....	17
1.5.6.5 Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo.....	17
1.5.6.6 Sentimiento de grupo.....	17
1.5.6.7 Previsibilidad.....	17
1.5.7 Compensaciones del trabajo.....	17
1.5.7.1 Reconocimiento.....	17
1.5.7.2 Inseguridad sobre el empleo.....	18
1.5.7.3 Inseguridad sobre condiciones de trabajo.....	18
1.5.8 Capital social.....	18
1.5.8.1 Justicia.....	18
1.5.8.2 Confianza vertical.....	18
1.5.9 Consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud.....	19
1.5.9.1 Estrés laboral.....	19
1.5.10 Medidas preventivas ante los riesgos psicosociales.....	20

1.6	Marco metodológico.....	23
1.6.1	Proceso de intervención.....	25
1.6.1.1	Proceso de identificación de riesgos.....	25
1.6.1.2	Planificación del plan de intervención.....	25
1.6.1.3	Muestra.....	25
	Capítulo 2.....	27
	Situación actual.....	27
2.1	Análisis de la situación actual.....	27
2.2	Naturaleza del trabajo.....	28
2.2.1	Análisis de los datos socio demográficos del personal de guardias.....	28
2.2.2	Generalidades de la Policía Guardia Ciudadana de Cuenca.....	30
2.3	Proceso de análisis de factores de riesgo.....	32
2.3.1	Gestión de riesgos.....	32
2.3.2	Valoración de riesgos.....	33
2.3.3	Análisis basado en la matriz de triple criterio.....	33

2.4	Posibles riesgos evaluados con la matriz.....	47
	Capítulo 3.....	49
	Evaluación y diagnóstico.....	49
3.1	Evaluación y diagnóstico.....	49
3.2	Proceso de intervención en la Policía Guardia Ciudadana de Cuenca.....	50
3.2.1	Acuerdo de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la acción preventiva.	50
3.2.2	Firma del convenio.....	50
3.2.3	Adaptación del cuestionario.....	50
3.2.4	Información, distribución y recogida.....	50
3.2.5	Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.....	51
3.3	Resultados en la guardia ciudadana de la ciudad de Cuenca.....	51
3.3.1	Tasa de respuestas.....	51
3.3.2	Diseño de la tarea.....	53
3.3.3	Contratación.....	53

3.3.4	Jornada.....	54
3.3.5	Recursos.....	58
3.3.6	Prevalencia de exposición.....	60
3.3.6.1	Exposiciones.....	60
3.4	Exposición dimensión a dimensión.....	66
3.4.1	Ritmo de trabajo.....	66
3.4.2	Conflicto de rol.....	66
3.4.2.1	Prevalencia de la exposición.....	60
3.4.3	Inseguridad sobre condiciones de trabajo.....	74
3.4.3.1	Prevalencia de la exposición.....	74
3.4.4	Exigencias de esconder emociones.....	77
3.4.4.1	Prevalencia de la exposición.....	77
3.4.5	Inseguridad sobre el empleo.....	81
3.4.5.1	Prevalencia de la exposición.....	81
3.4.6	Exigencias emocionales.....	84
3.4.6.1	Prevalencia de la exposición.....	84

3.4.7	Apoyo social de compañeros.....	88
3.4.7.1	Prevalencia de la exposición.....	88
3.4.8	Doble presencia.....	91
3.4.8.1	Prevalencia de la exposición.....	91
3.4.9	Claridad de rol.....	94
3.4.9.1	Prevalencia de la exposición.....	94
3.4.10	Previsibilidad.....	97
3.4.10.1	Prevalencia de la exposición.....	97
3.4.11	Influencia.....	100
3.4.11.1	Prevalencia de la exposición.....	100
3.4.12	Sentimiento de grupo.....	103
3.4.12.1	Prevalencia de la exposición.....	103
3.4.13	Exigencias cualitativas.....	106
3.4.13.1	Prevalencia de la exposición.....	106
3.4.14	Justicia.....	109
3.4.14.1	Prevalencia de la exposición.....	109

3.4.15	Apoyo social de supervisores.....	112
3.4.15.1	Prevalencia de la exposición.....	112
3.4.16	Calidad de liderazgo.....	114
3.4.16.1	Prevalencia de la exposición.....	114
3.4.17	Reconocimiento.....	117
3.4.17.1	Prevalencia de la exposición.....	117
3.4.18	Posibilidades de desarrollo.....	119
3.4.18.1	Prevalencia de la exposición.....	119
3.4.19	Confianza vertical.....	122
3.4.19.1	Prevalencia de la exposición.....	122
3.4.20	Sentido de trabajo.....	124
3.4.20.1	Prevalencia de la exposición.....	125
3.5	Comprobación de la hipótesis.....	127
Capítulo 4	128
Discusión	128
4.1	Discusión basada en resultados.....	128

Capítulo 5.....	132
Propuesta.....	132
5.1 Dimensiones psicosociales más relevantes.....	132
5.2 Programa de intervención.....	134
5.2.1 Matriz exposición, origen y medidas preventivas.....	134
5.3 Conclusiones y Recomendaciones.....	139
5.3.1 Conclusiones	139
5.3.2 Recomendaciones.....	141

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Factores de Estrés Psicosocial.....	9
Tabla 2. Dimensiones de Riesgos Psicosociales.....	11
Tabla. 3 Selección por género del personal.....	28
Tabla. 4 Rango de edad del personal.....	29
Tabla. 5 Probabilidad y Consecuencia.....	33
Tabla. 6 Valoración de Riesgos.....	34
Tabla. 7 Matriz de Riesgos de Triple Criterio.....	35
Tabla.8 Principales Factores de Riesgo en la Matriz de Triple Criterio.....	46

Tabla.9 Tasas de Respuestas por Unidad de Análisis.....	51
Tabla.10 Puesto de trabajo.....	52
Tabla.11 movilidad funcional.....	53
Tabla.12 Participación directa de consultiva.....	53
Tabla.13 Relación laboral.....	53
Tabla.14 Horas laborales.....	54
Tabla.15 Horario.....	54
Tabla.16 Adaptabilidad del tiempo de trabajo.....	55
Tabla. 17 Adaptabilidad del tiempo de trabajo.....	55
Tabla. 18 Adaptabilidad del tiempo de trabajo.	55
Tabla.19 Días laborables.....	56
Tabla.20 Días laborables.....	56
Tabla.21 Exigencias de disponibilidad.....	57
Tabla.22 Exigencias de disponibilidad.....	57
Tabla.23 Trabajo doméstico familiar.....	57
Tabla.24 Recurso Humano.....	58
Tabla. 25 Recurso organizacional.....	58
Tabla.26 Salario.....	59
Tabla.27 Composición salarial.....	59

Tabla.28	Correspondencia	Trabajo	–
	Salario.....		59
Tabla.29	Promoción.....		60
Tabla.30	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al ritmo de trabajo.....		67
Tabla.31	Distribución de frecuencias a las preguntas asociadas al conflicto de r.....		71
Tabla.32	Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....		74
Tabla.33	Distribución de frecuencias de las respuestas a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.		77
Tabla.34	Distribución de frecuencias a las preguntas relacionadas con inseguridad sobre el empleo.....		81
Tabla.35	Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a las exigencias emocionales.....		84
Tabla.36	distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas relacionadas con Apoyo social de compañeros.....		88
Tabla.37	Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la doble presencia.....		91

Tabla.38 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.....	94
Tabla.39 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la previsibilidad.....	97
Tabla.40 Distribución de frecuencias de respuestas de las preguntas asociadas a la Influencia.....	100
Tabla.41 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas con el sentimiento de grupo.....	103
Tabla.42 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas relacionadas con las exigencias cualitativas.....	106
Tabla. 43 Distribución de frecuencias de respuestas de acuerdo a las preguntas asociadas a Justicia.....	109
Tabla.44 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas al apoyo de supervisores.....	112
Tabla.45 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a Calidad de liderazgo.....	115
Tabla.46 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas al reconcomiendo.....	117
Tabla.47 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas con Posibilidad de desarrollo.....	120

Tabla.48 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la confianza social.....	122
Tabla. 49 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas relacionadas con sentido de trabajo.....	125
Gráfico.1 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.....	7
Gráfico. 2 Estrés laboral.....	19
Gráfico.3 Selección por género del personal.....	28
Gráfico. 4 Rango de edad del personal.....	29
Gráfico.5 Antigüedad del personal encuestado.....	29
Gráfico. 6 Nivel de instrucción del personal encuestado.....	30
Gráfico.7 Exposiciones en Guardia Ciudadana de Cuenca ordenadas en función de porcentajes de trabajadores/as en situación de mayor riesgo.....	61
Gráfico.8 Localización de la exposiciones en Guardias ciudadana de Cuenca....	65
Gráfico.9 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.....	67
Gráfico.10 Prevalencia de exposición por sexo.....	69
Gráfico.11 Prevalencia de exposición por departamento.....	70
Gráfico.12 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.....	71
Gráfico.13 Prevalencia de exposición por sexo.....	72
Gráfico.14 Prevalencia por departamento.....	73
Gráfico. 15Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.....	75

Gráfico.16 Prevalencia de exposición por sexo.....	75
Gráfico.17 prevalencia de exposición por departamento.....	76
Gráfico.18 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.....	78
Gráfico.19 Prevalencia de exposición por sexo.....	79
Gráfico.20 Prevalencia de exposición por departamento.....	80
Gráfico.21 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.....	82
Gráfico.22 Prevalencia de exposición por sexo.....	82
Gráfico.23 Prevalencia de Exposición por departamento.....	83
Gráfico.24 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo.....	85
Gráfico.25 Prevalencia de exposición por sexo.....	86
Gráfico.26 Prevalencia de exposición por departamento.....	87
Gráfico.27 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.....	89
Gráfico.28 Prevalencia de exposición por sexo.....	90
Gráfico.29 Prevalencia por exposición por departamento.....	90
Gráfico.30 Prevalencia a la exposición por puesto de trabajo.....	92
Gráfico.31 Prevalencia de la exposición por sexo.....	93
Gráfico.32 Prevalencia de la exposición por departamento.....	93

Gráfico.33 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo.....	95
Gráfico. 34 Prevalencia de exposición por sexo.....	95
Gráfico.35 Prevalencia de exposición por departamento.....	96
Gráfico.36 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.....	98
Gráfico.37 Prevalencia de la exposición por sexo.....	99
Gráfico.38 Prevalencia de la exposición por departamento.....	99
Gráfico. 39 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo.....	101
Gráfico.40 Prevalencia de la exposición por sexo.....	102
Gráfico.41 Prevalencia de la exposición por departamento.....	102
Gráfico. 42 Prevalencia de la exposición de acuerdo al puesto de trabajo.....	104
Gráfico.43 Prevalencia de la exposición de acuerdo al sexo.....	105
Gráfico.44 Prevalencia de la exposición de acuerdo al departamento.....	105
Gráfico.45 Prevalencia de la exposición de acuerdo al puesto de trabajo.....	107
Gráfico.46 Prevalencia de la exposición por sexo.....	108
Gráfico.47 Prevalencia de la exposición de por departamento.....	108
Gráfico. 48 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo.....	110
Gráfico. 49 Prevalencia de la exposición por sexo.....	111
Gráfico. 50 Prevalencia de la exposición por departamento.....	111
Gráfico. 51 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo.....	113

Gráfico. 52 Prevalencia de exposición por sexo.....	114
Gráfico. 53 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.....	115
Gráfico.54 Prevalencia de exposición por sexo.....	116
Gráfico.55 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo.....	118
Gráfico.56 Prevalencia de la exposición por sexo.....	119
Gráfico.57 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo.....	120
Gráfico.58 Prevalencia de la exposición por sexo.....	121
Gráfico.59 prevalencia de exposición por puesto de trabajo.....	123
Gráfico.60 Prevalencia de la exposición por sexo.....	124
Gráfico.61 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo.....	125
Gráfico.62 Prevalencia de la exposición por sexo.....	126
Gráfico.63 Diferencias en las dimensiones psicosociales por sexo.....	129
Referencias Bibliográficas.....	143
Anexos.....	146

Capítulo 1

Perfil del Proyecto

1.1 Introducción

Este estudio permitirá evidenciar la necesidad de que las instituciones reconozcan que los factores psicosociales y organizacionales del trabajo son condiciones organizacionales que pueden afectar la salud laboral tanto positiva como negativamente, dichos factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones, la cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo como consecuencias negativas o positivas para la salud de los trabajadores. De tal forma que son múltiples los instrumentos de evaluación de los factores psicosociales y elementos de riesgos organizacional.

Toda actividad laboral que involucra mantener interacción con personas distintas con diferentes criterios y modus vivendi, se vuelve complicado solicitar el cumplimiento de normas, ordenanzas y el uso de manejo de espacios públicos implantadas por el gobierno local. En esta clase de trabajo el personal debe estar preparado psicológicamente para poder asumir decisiones acertadas y que no involucren el uso de la fuerza, pero sí estarán expuestos a maltratos e insultos por parte de la ciudadanía.

La relación entre la salud laboral y el estudio de los aspectos psicosociales, no es nuevo aunque en los últimos años ha adquirido una relevancia importante. No hay ninguna fuente

en el documento actual. (EU-OSHA, 2002)¹ "campañas trabajos saludables como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensas, haciendo conveniente y necesaria su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo" ²(-OSHA, 2007).

En nuestro país los estudios de investigación sobre la incidencia de los riesgos psicosociales ha sido nula sobre todo en el área laboral; dentro de entidades que realizan labores de guardianía y control no se ha realizado ningún estudio de evaluación psicosocial para determinar riesgos; en los cuales algunos factores psicosociales que se presenta los enunciaremos a continuación " carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión - participación, toma de decisiones" entre otros para tener una idea más concreta de la problemática que estamos afrontando, por otra parte los riesgos a los que están expuestos los trabajadores son los que a continuación enunciaremos: uno de los más importantes. El estrés. Violencia o Acoso laboral, Acoso sexual, Inseguridad contractual, El burnout o Desgaste profesional, Conflicto familia-trabajo, Trabajo emocional

El método CoPsoQ-istas21: esencial para eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y poder avanzar con una organización del trabajo más saludable, esta herramienta de análisis está diseñado para identificar, medir y evaluar la exposición a los siguientes grandes

¹ (EU-OSHA, 2002)

² (-OSHA, 2007)

grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo (exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima) Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS)

1.2 Justificación del problema

Según Serie Seguridad Higiene y Medicina en el Trabajo Ginebra (1986). Los factores psicosociales consiste en la interacción entre el trabajador, su ambiente laboral, la satisfacción en las labores de desempeño y las condiciones de la organización por una parte y por otra la susceptibilidad individual del trabajador, sus necesidades, su cultura y la situación personal en su ambiente familiar, todo lo que puede a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Tomando en cuenta que la interacción negativa entre las condiciones del trabajo y los factores humanos del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento, cambios bioquímicos y neuro-hormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. Una correspondencia optima por un parte, entre las capacidades y limitaciones del individuo y por otra parte las exigencias del trabajo y del medio ambiente podrían crear una situación psicosocial en el trabajo que tendría una influencia positiva sobre la salud.

Y dentro de las funciones que la policía Municipal debe cumplir dichas exigencias se vuelven cada vez más importante cumplir, por lo que a continuación se detalla las

competencias establecidas según las ordenanzas establecidas por el GAD Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cuenca

- a.** Cumplir y hacer cumplir las leyes, ordenanzas y reglamentos municipales en el ámbito de su competencia.
- b.** Brindar el respaldo y protección a las acciones de potestad pública y necesaria para el servicio público que cumplen las empresas municipales y los órganos descentralizados y desconcentrados del Gobierno local del cantón Cuenca.
- c.** Participar y cumplir con las políticas determinadas por el Consejo de Seguridad Ciudadana de Cuenca
- d.** Controlar el debido uso y ocupación de vías y espacios públicos;
- e.** Colaborar en la vigilancia del uso y ocupación del suelo en el territorio del cantón, de acuerdo a las determinaciones municipales
- f.** Controlar, en el marco de la competencia municipal, la prestación del servicio público de tránsito y transporte terrestre en el cantón Cuenca
- g.** Controlar y precautelar la protección de parques, jardines y el medio ambiente en el cantón Cuenca

En Toda organización por más básica que esta sea en sus procesos y funciones, presentará problemas en su ambiente laboral (Carayón, Haims, & Yang, 2001) definen a los factores psicosociales "como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores".³

³ (Carayón, Haims, & Yang, 2001)

Es por eso que necesariamente debemos realizar un estudio sobre sus principales riesgos psicosociales que afectan al personal y tomar acciones correctivas en la base del problema y si es necesario realizar un plan de intervención y reducir los niveles de riesgo y peligrosidad.

1.3 objetivos

1.3.1 Objetivo General.

Identificar, evaluar y recomendar medidas de control de los principales factores de riesgo psicosocial que pueden afectar al personal que labora en la Policía Municipal Guardia Ciudadana de Cuenca.

1.3.2 Objetivos Específicos.

1. Identificar, valorar y cuantificar los diferentes elementos que provoquen riesgo psicosocial.
2. Determinar los datos socio demográficos
3. Aplicar el método de intervención psicosocial Ista 21 al personal de guardias
4. Correlacionar los datos socio demográficos con los resultado del formulario Ista 21
5. Proponer y validar técnicas y estrategias para minimizar los riesgos psicosociales identificadas en el personal vulnerable.
6. Proponer un plan de intervención, basado en la información obtenida por el cuestionario para la evaluación de riesgos.

1.4 Hipótesis

Se pretende evidenciar que los factores psicosociales se convierten en los principales riesgos para la salud física y mental dentro de la organización Policía Municipal Guardia Ciudadana de Cuenca.

1.5 Marco teórico

En el capítulo III del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo artículo 11 del accidente de trabajo C.D. 513

“accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad o la muerte inmediata o posterior”⁴ (Trabajo)

Basándonos en la perturbación funcional podemos aseverar que dentro de la normativa legal es necesario ofrecer a los trabajadores ambientes sanos en la parte física y emocional. Por lo tanto las condiciones en las cuales los empleados realizan sus funciones pueden determinar las consecuencias que afecten a generar una perturbación funcional a corto o largo plazo y su magnitud. No se debe limitar a un ambiente sano, es necesario realizar un análisis sobre su situación socio-económico, psico-emocional, organizacional y el entorno familiar del trabajador, que pueden ser potenciales generadores de problemas psicológicos en el empleado reduciendo su capacidad laboral.

⁴ (Trabajo)

Trabajos en los cuales es necesario realizar rotación de horarios, laborar en días festivos y de descanso, la sobrecarga de horas laborables, el desgaste por trabajo nocturno, el intercambio entre horas laborales y de descanso, la mala alimentación por cambios en el horario, la falta de descanso adecuado, el usar horas de descanso en otras actividades y la falta de tiempo compartido con la familia por realizar trabajo son muchas de los factores que repercuten en estrés, burnout, depresión, ansiedad y problemas gástricos.

Es obligación legal de empleador ofrecer ambientes sanos y cuidar la salud física como la mental de sus colaboradores, para poder evaluar las condiciones psicológicas del empleado es necesario utilizar métodos reconocidos y que sean verificados, que cubren las exigencias de cada puesto de trabajo analizando desde el problema social hasta el entorno familiar.

1.5.1 Factores de riesgo psicosocial.

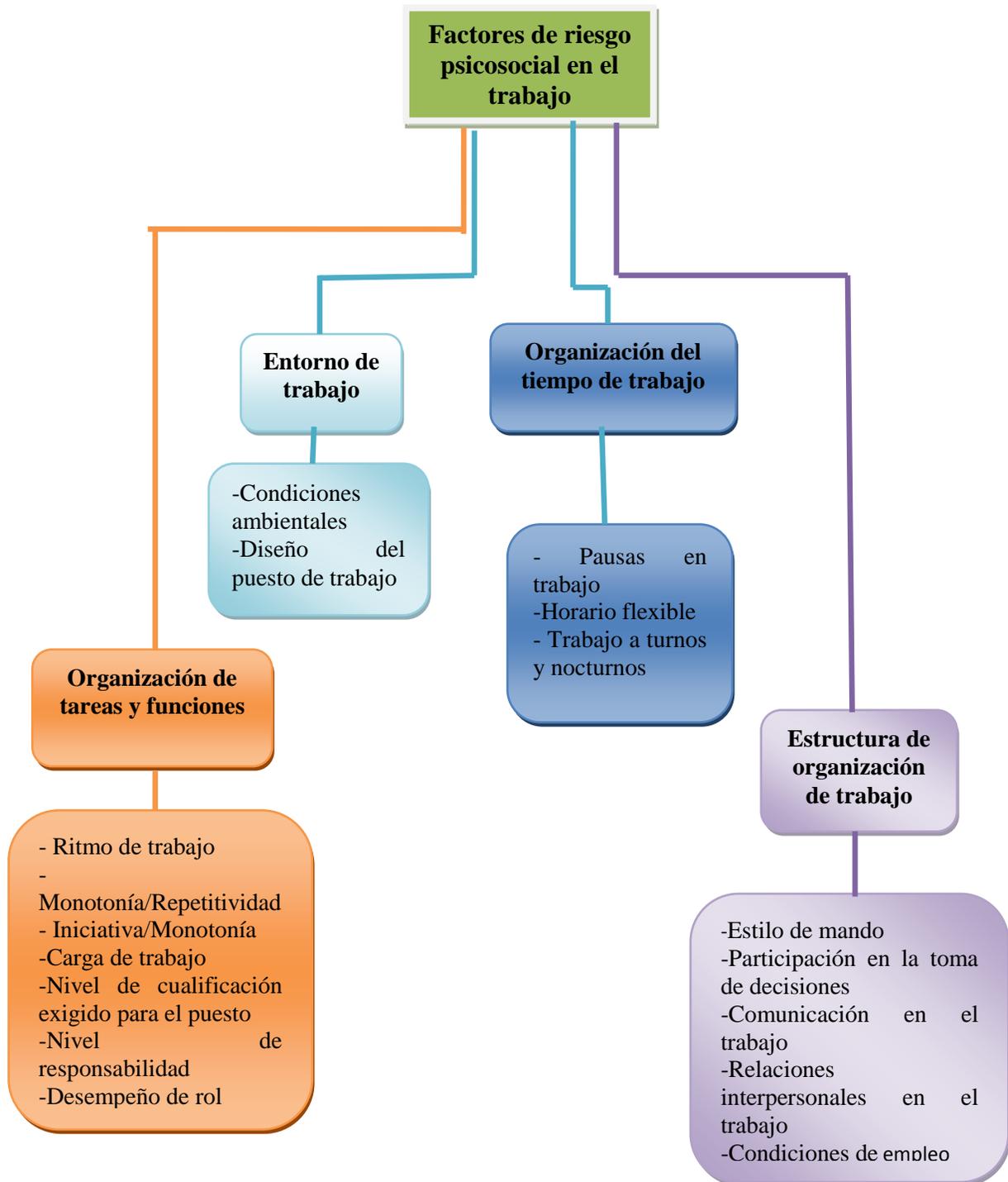
Son aquellas circunstancias presentes en un escenario laboral que influyen directamente a la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea, tiene la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Abarcan, por una parte, las características de las condiciones de trabajo, las interacciones entre los trabajadores y la organización, y por otra parte; las características

del trabajador (percepción, experiencias...), sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo. Por tanto, comprenden aspectos de las condiciones ambientales, de la organización, de los sistemas de trabajo y de las relaciones humanas en el trabajo. Y pueden afectar, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto al bienestar y la salud del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

Gráfico.1 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. (MANCILLA F. & FAVIERES A. , 2007)⁵

⁵ (MANCILLA F. & FAVIERES A. , 2007)



Autor: Paul Sánchez

(Carayón, Haims, & Yang, 2001) definen a los factores psicosociales de la siguiente manera " son las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores".⁶ (Cox & Griffiths, 1996) los definen como "los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales"⁷. (Daza & Pérez , 1997) las definen

Como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.⁸

1.5.2 Factores de estrés psicosocial.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales son disfuncionales pueden provocar reacciones inesperadas y de tensión creando en el empleado inadaptación del puesto de trabajo, convirtiéndose en potenciales generadores de estrés laboral. Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores de riesgo o de estrés

⁶ (Carayón, Haims, & Yang, 2001)

⁷ (Cox & Griffiths, 1996)

⁸ (Daza & Pérez , 1997)

Tabla 1. Factores de Estrés Psicosocial.

FACTORES DE ESTRES PSICOSOCIAL		
CONTENIDO DEL TRABAJO		Falta de diversidad en el trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa, ciclos cortos de trabajo.
SOBRECARGA Y RITMO	Y	Sobre carga del trabajo, ritmo de trabajo, alta presión temporal, tiempos urgentes de entrega
HORARIOS		Cambio de turnos, turnos desprogramados, horarios nocturnos, inflexibles, horarios de trabajo imprevisibles, jornadas largas sin tiempo de interacción
CONTROL		Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales
AMBIENTE Y EQUIPOS	Y	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido
CULTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONES		Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales

RELACIONES INTERPERSONALES	Aislamiento físico o social, escasa o nula relación con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
ROL DE LA ORGANIZACION	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
DESARROLLO DE CARRERAS	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
RELACION TRABAJO FAMILIA	Demandas conflictivas entre en trabajo y familia bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
SEGURIDAD CONTRACTUAL	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración

Autor: Paul Sánchez

1.5.3 Dimensiones psicosociales.

A continuación se desarrollaremos las distintas dimensiones de riesgo psicosocial incluidas en el método CoPsoQ-istas21. Todas y cada una constituye una realidad conceptual diferente y operativamente medible, en su conjunto forma parte de un mismo ámbito psicosocial y son autónomos en distintas medidas, en función de las muy diversas realidades de la compañía y las condiciones del laborales. por lo cual las veinte dimensiones se presentan de forma individual pero integradas en grandes grupos

Tabla 2. Dimensiones de Riesgos Psicosociales (Moncada, S.,, Lorrens C., Moreno N, & Andres R, 2014) ⁹

EXIGENCIAS PSICOLOGICAS EN EL TRABAJO	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones
CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Doble presencia
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Influencia Posibilidad para desarrollarse Sentido de trabajo
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	Apoyo social de los compañeros Apoyo de supervisores y jefes Calidad para liderar Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad del rol Conflicto de rol
COMPENSACIONES DEL TRABAJO	Reconocimientos Inseguridad sobre el empleo

⁹ (Moncada, S.,, Lorrens C., Moreno N, & Andres R, 2014)

	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
CAPITAL SOCIAL	Justicia Confianza vertical

Autor: Paul Sánchez

1.5.3.1 Exigencias psicológicas en el trabajo.

Las exigencias psicológicas en el trabajo incluyen una gran variedad de requerimientos que podemos agrupar en exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales y exigencia de esconder emociones. De todas ellas, aquí trataremos, por su relevancia en el trabajo.

1.5.3.1.1 Exigencias cuantitativas.

Se definen como la relación entre el tiempo que tiene un trabajador en realizar una cierta cantidad o volumen de trabajo. Por lo tanto a menor tiempo disponible para realizar la tarea, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día, o acumulación de trabajo, que también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas.

1.5.3.1.2 Ritmo de trabajo.

Se define a la exigencia del tiempo necesario para completar una tarea, debido a su estrecha relación con la dimensión de exigencias cuantitativas y por lo general comparte su mismo origen aunque debe tomarse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o para distintas situaciones coyunturales. (Daños de equipos, exigencias del cliente, variaciones en los estándares etc.)

1.5.3.1.3 Exigencias emocionales.

- "Este trabajo es muy desgastante emocionalmente. Ver una persona que estaba bien un día y al siguiente no lo está y ver cómo van bajando poco a poco."
- "En cuanto a las emociones, tienes que tener a nivel emocional una empatía con todo el mundo, conocimientos teóricos y prácticos que tiene un coste propio personal porque te llevas los problemas a casa, aunque te vas acostumbrando..."
- "...llevarte los problemas del trabajo a casa y cuando cometes algún error, más".

1.5.3.1.4 Exigencia de esconder emociones.

- "El trabajo obliga a ocultar tus emociones porque los problemas personales te los dejas fuera, si los ancianos te ven mal al final lo pasan mal ellos también"
- "Esconder emociones y callarte tu opinión, "sobre todo con la familia de los residentes"

1.5.4 Conflicto trabajo-familia.

Las exigencias profesionales de desempeño de cargo cada vez son superiores ya que se busca en toda organización reducir en gran parte los gastos operativos, en parte ayuda a las empresas a mejorar su rentabilidad pero reduce el tiempo necesario con la familia y las labores diarias en el hogar, ambas forman parte de una misma realidad social, presentando interferencias frecuentes en el momento de responder a sus demandas.

1.5.4.1 Doble presencia.

Se trata de exigencias de ámbito laboral y extra laboral convirtiéndose las labores del hogar en exigencias laborales y las laborales en exigencias del hogar. Cuando la influencia de una de ellas es superior afectara al desempeño laboral o del hogar.

1.5.5 Control sobre el trabajo.

Cuando hablamos de control como factor de riesgo diferenciamos dos sub-dimensiones: las oportunidades que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos (trabajos creativos y variados) y la influencia o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. El "control" sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo. En este sentido es también importante el nivel de influencia sobre todas las condiciones de trabajo (ordenación de la jornada, movilidad entre funciones, entre departamentos....) así como el sentido del trabajo (o implicación con su contenido).

1.5.5.1Influencia.

La influencia en el trabajo es tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo...).

1.5.5.2 Posibilidades de desarrollo en el trabajo.

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de las habilidades suficientes -pocas o muchas- para realizar las tareas asignadas, aplicar

esas habilidades y conocimientos y mejorarlos. Se puede realizar un trabajo creativo, o por el contrario, el trabajo puede ser rutinario, repetitivo y monótono y no representar ningún tipo de aprendizaje ni crecimiento.

1.5.5.3 Sentido del trabajo.

El hecho de ver sentido al trabajo significa poder relacionarlo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales (estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos). Las personas podemos afrontar de una forma más positiva para nuestra salud las dificultades que nos afectan durante la jornada laboral si el trabajo lo experimentamos con sentido. Así, el sentido del trabajo puede verse como un factor de protección, una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión, pero no necesariamente a la empresa o a la organización (por ejemplo, una gerontóloga puede encontrar mucho sentido a sus funciones de cuidadora, independientemente de las características psicosociales de su puesto de trabajo, sobre las que puede opinar que existen muchas mejorables o que requieren profundos cambios organizativos).

1.5.5.4 Dimensión apoyo social y calidad de liderazgo.

La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, cuando el trabajo se lo realiza de forma separada o aislada, sin el apoyo de los supervisores o compañeros y compañeras, y con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo. Consecuencias: La falta o la pobreza de apoyo social son fundamental en relación con los factores estresantes, aumento de enfermedades y mayor mortalidad. La calidad de liderazgo exhibe una clara

relación con la salud mental, vitalidad y estrés, por lo menos en lo que se refiere a los síntomas somáticos.

1.5.6 Sub-dimensiones.

1.5.6.1 Claridad de rol.

¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? Esta definición tiene que ver con una buena definición del puesto de trabajo: definición de las tareas a realizar, de los objetivos y del margen de autonomía. Si el papel a desempeñar no está bien definido puede ser un factor muy estresante.

1.5.6.2 Conflicto de rol.

¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? Trata de las exigencias contradictorias cuando las exigencias de lo que hay que hacer entran en conflicto (ético) con las normas y valores personales generando conflictos de carácter profesional o ético.

1.5.6.3 Calidad del liderazgo.

Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos? El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores. La calidad de la dirección exhibe una clara relación con la salud de los trabajadores, especialmente la salud mental.

1.5.6.4 Calidad de la relación con superiores.

¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior? Se refiere al hecho de recibir de superiores información adecuada y suficiente, y ayuda necesaria y oportuna.

1.5.6.5 Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo.

Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? Se refiere al hecho de recibir ayuda necesaria y oportuna, junto con el sentimiento de formar parte de un grupo social.

1.5.6.6 Sentido de grupo.

Ese sentir de formar parte del colectivo humano con el que se trabaja día a día y puede verse como un indicador de relaciones en el trabajo mejorando el estilo de vida laboral

1.5.6.7 Previsibilidad.

Disponer de la información adecuada y correcta para poder realizar de mejor manera las tareas encomendadas y poder adaptarse a los cambios, su ausencia está relacionada con la carencia de información o de prácticas de gestión.

1.5.7 Compensaciones del trabajo.

De acuerdo al modelo de esfuerzo compensación, si el esfuerzo es mayor a la recompensa recibida esto puede causar daños a la salud a futuro.

1.5.7.1 Reconocimiento.

Se refiere a la valoración al reconocimiento del esfuerzo al trato justo por parte de la dirección, eso tiene que ver varios aspectos de gestión personal.

1.5.7.2 Inseguridad sobre el empleo.

Es la preocupación por la inseguridad en el empleo actual, la estabilidad o la capacidad de conseguir un nuevo puesto de trabajo con las mismas condiciones.

1.5.7.3 Inseguridad sobre condiciones de trabajo.

Se refiere a la relación con el futuro en analogía con los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (cambio de horarios cambio de puestos de trabajo, cambio de sistema de remuneración, etc.) consiste en las amenazas de empeoramiento de las condiciones actuales.

1.5.8 Capital social.

Se aplica a las organizaciones y se conceptualiza como el conjunto de recursos colectivos que permite a sus miembros solucionar entre todas las tareas claves. Dado que todos ostentan niveles diferentes de jerarquías se vuelve más difícil ejecutar las tareas siempre y cuando no exista justicia administrativa.

1.5.8.1 Justicia.

Se refiere al nivel en que las personas son tratadas con equidad influye en los niveles de participación y sus niveles de toma de decisiones.

El origen de la falta de justicia puede ser muy diversa pero se origina en una falta de gestión en todos los niveles jerárquicos

1.5.8.2 Confianza vertical.

Es la seguridad que existe en la línea gerencial y los trabajadores pasando por mandos medios consiguiendo una cohesión y una mejor participación logrando la adecuada competencia de cada puesto.

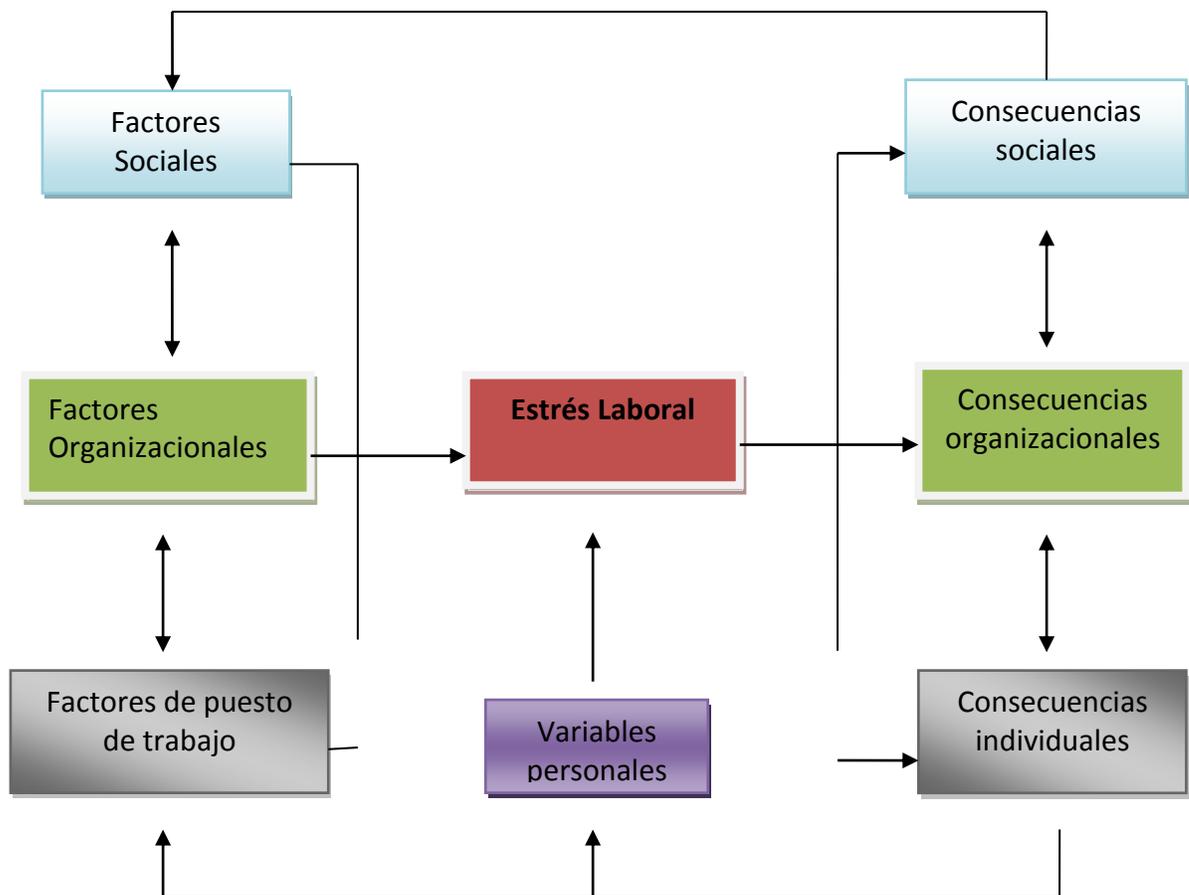
1.5.9 Consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud.

A toda acción surge una reacción, la tercera ley de Newton. Los ambientes tóxicos psicológicos pueden ser más dañinos que los ambientes contaminados, sus repercusiones son fatales a mediano y largo plazo las mismas que tienen diferentes connotaciones.

1.5.9.1 Estrés laboral.

Es el principal riesgo psicosocial ya que actúa como oposición general ante todos los factores psicosociales de riesgo.

Gráfico. 2 Estrés laboral



Proceso de estrés como riesgo psicosocial

1.5.10 Medidas preventivas ante los riesgos psicosociales

Tras evaluados los riesgos es necesario intervenir y desarrollar un plan de medidas necesarias para su eliminación o control, mediante la planificación de la prevención. La intervención frente a los riesgos psicosociales implica introducir cambios en las estrategias de gestión de personal y producción para mejorar la organización del trabajo.

Los cambios en la organización del trabajo deben basarse en un aumento de la democracia y la justicia laboral para favorecer el bienestar y la salud de los trabajadores (Di Marino & Karasek OIT , 1992)¹⁰

Las medidas preventivas deben tender de forma general a:

- Fomentar el apoyo entre los trabajadores y sus jefes inmediato superior en la realización de las tareas; por ejemplo, implementando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo.
- Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades; por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las posibilidades de desarrollo.

¹⁰ (Di Marino & Karasek OIT , 1992)

- Patrocinar trabajadores independientes en la realización de las tareas, acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo. .
- Garantizar el trato justo y el respeto dentro de la organización, proporcionando salarios de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y medición del puesto de trabajo; garantizar la equidad e igualdad de oportunidades entre géneros y etnias. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.
- Fomentar la transparencia y la claridad de la organización, definir puestos de trabajo de acuerdo a las competencias, las tareas asignadas y el margen de autonomía. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.
- Garantizar la seguridad y proporcionar la estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), no realizar cambios de puestos de trabajo o áreas sin el consentimiento del trabajador. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad.
- Proporcionar la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.

- Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para la alterabilidad y posible desarrollo de acuerdo al liderazgo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja calidad de liderazgo.
- Mejorar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria. Esto puede llegar a reducir o eliminar la exposición a la alta doble presencia.
- Adecuar y asignar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada realizando una buena planificación como base a las tareas asignadas, contando con la plantilla necesaria y mejorar los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.

1.6 marco metodológico

Tipo de estudio El presente estudio es analítico y no experimental, todos los trabajadores tendrán la misma exposición por tanto necesitamos medir a todo el personal o alcanzar la muestra necesaria. Para luego continuar con el programa de intervención sugerido dependiendo de cuales sean los causales que provocan mayor riesgo.

Lugar de aplicación de los test el desarrollo de los cuestionarios por parte del personal de Policía Municipal Guardia Ciudadana de Cuenca, será realizado en las instalaciones de

la institución en horas laborales. Se debe tomar en cuenta que se aplicará en grupos de hasta de 20 guardias y en turnos.

Criterio de inclusión se considera el presente estudio realizarlos en guardias expuestos a los riesgos psicosociales, con más de seis meses de desempeño en la institución y las edades oscilen entre 18 a 50 años, hombres mujeres sin importar el estado civil y su nivel de educación sea bachiller.

Criterio de exclusión Se considera criterio de inclusión a los guardias con menos de 6 meses de labores dentro de la institución, menores de edad y mayores a 50 años, además que no consten con educación de colegiatura

Procesos e instrumento de medición con la necesidad de conocer la situación actual procedemos a utilizar el formato para identificación de riesgos, partiendo de una matriz de triple criterio en base a estos resultados podemos tener una idea de cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los guardias de la empresa pública Policía Guardia Ciudadana de Cuenca.

Una vez analizada la situación actual podemos manejar de mejor manera los resultados teniendo un norte para saber cuáles serían las acciones correctivas.

Consideramos un método selectivo de encuestas basadas en la información ingresada a programas CoSopQ istas 21 utilizaremos la versión media debido a que disponemos de más de 25 colaboradores, este método es verificado a nivel mundial atendiendo requerimientos que muchos otros métodos no lo harán.

El CoPsoQ Iastas 21 es una herramienta de evaluación orientado a la identificación, localización y prevención de riesgos psicosociales, facilitando el diseño e implementación de medidas preventivas.

Los resultados deben servir como oportunidades para iniciar un plan de mejora continua en la organización del trabajo y del trabajador. La evaluación de riesgos psicosociales utilizando métodos avalados nos permitirán llegar a realizar una prevención racional y efectiva.

El método CopsoQ Iastas 21 debe usarse para prevenir en el origen; eliminar o reducir los riesgos psicosociales y conseguir organizaciones de trabajo mas saludable

1.6.1 Proceso de intervención.

1.6.1.1 Proceso de identificación de riesgos.

Para realizar la identificación de los riesgos psicosociales nos basaremos en el cuestionario CoPsoQ -ISTAS 21 versión 2 para empresas de 25 trabajadores en adelante. Este cuestionario es un instrumento que mide los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo.

El proyecto tiene que ser presentado a la Alta Gerencia para proceder de forma ordenada y también dejar sentado el compromiso para proceder a los cambios necesarios para reducir los riesgos.

La participación voluntaria de los empleados y de la dirección incluida el personal de seguridad en el trabajo y el médico ocupacional formaremos una mesa de trabajo para analizar los resultados finales y tomar las mejores decisiones en el plan de intervención.

1.6.1.2 Planificación del plan de intervención.

Obtenido los resultados procedemos al análisis objetivo para presentar un plan que sea ordenado concreto y apegado a la realidad de la organización, muchas propuestas pueden quedar en papeles pero se tratara de conseguir el compromiso por parte de la dirección y de los empleados.

1.6.1.3 Muestra.

Siendo un proceso en el cual no podemos obligar al trabajar realizar la encuesta es necesario basarnos en una muestra para apegarnos lo más cercano a la realidad, obteniendo así resultados muy cercanos a la realidad.

La cantidad de empleados que es necesario encuestar es un total de 90 de los cuales 15 personas por distintas razones no efectuaron dicha prueba por lo cual nos basamos en una muestra con la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

N = tamaño de la población. 90 encuestados

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96.

e = Límite aceptable de error muestral que es igual a la mitad de la desviación estándar
0,25

n= 73 encuestados (L, 1999)¹¹

De acuerdo con los resultados estamos dentro del rango y podemos dar por válida la encuesta y el análisis de riesgos va estar muy cercano a la realidad.

¹¹ (L, 1999)

Capítulo 2

Situación actual

2.1 Análisis de la situación actual

2.1.1 Información general.

La Policía Municipal Guardia Ciudadana de la Ciudad de Cuenca creada en el año 2001 con el fin de controlar el ordenamiento en la ciudad.

Misión Somos una Institución Pública, órgano de la Administración Municipal que ejerce la tutela y guardianía de seguridad ciudadana en el cantón Cuenca, bien sea de modo directo o en acción de colaboración, apoyo y complementariedad con las que cumple las demás actores de seguridad ciudadana en el cantón.

Ordenanza para el funcionamiento de la guardia ciudadana 15 de agosto 2001

Localización

Ubicada en el cantón Cuenca en las calles Paseo Rio Cuenca y Paseo Rio Yanuncay

Seguridad y Salud ocupacional

La Entidad consta con la Unidad de Seguridad y Salud ocupacional conformada por:

-Medico Ocupacional

-Jefe de Seguridad Industrial

Tiene vigente su Reglamento de Seguridad y Salud al igual que una política en seguridad mantienen frecuentes exámenes ocupacionales y los procedimientos levantados están avalados por parte de riesgos de trabajo.

2.2 Naturaleza del trabajo

2.2.1 Análisis de los datos socio demográficos del personal de guardias.

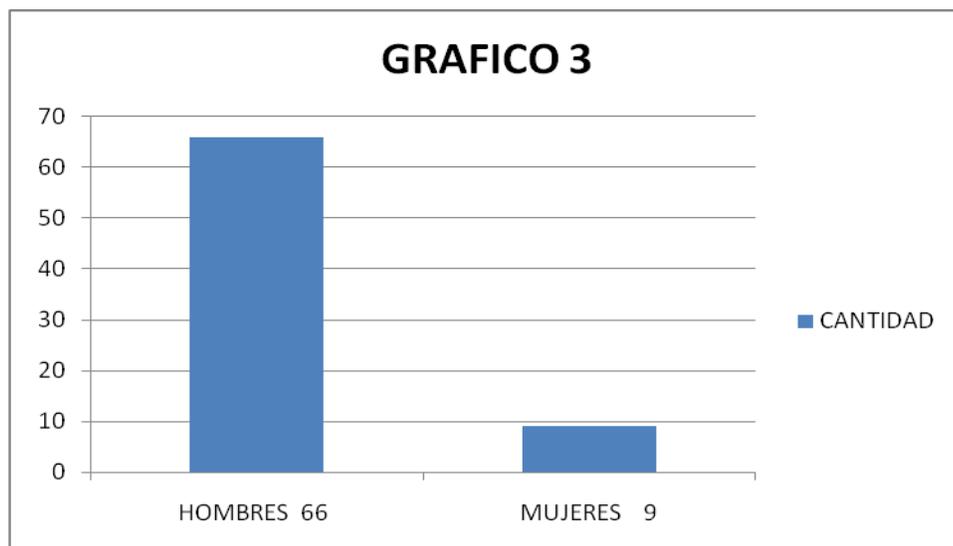
El personal que colabora con la institución está conformado por mujeres y hombres

Tabla. 3 Selección por género del personal

GENERO	CANTIDAD
HOMBRES	66
MUJERES	9

Autor: Paul Sánchez

Gráfico.3 Selección por género del personal



Autor: Paul Sánchez

Tabla. 4 Rango de edad del personal

EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
18 AÑOS A 30 AÑOS	50	67%
31 AÑOS A 45 AÑOS	24	32%
45 AÑOS A 51 AÑOS	1	1%
TOTAL	75	

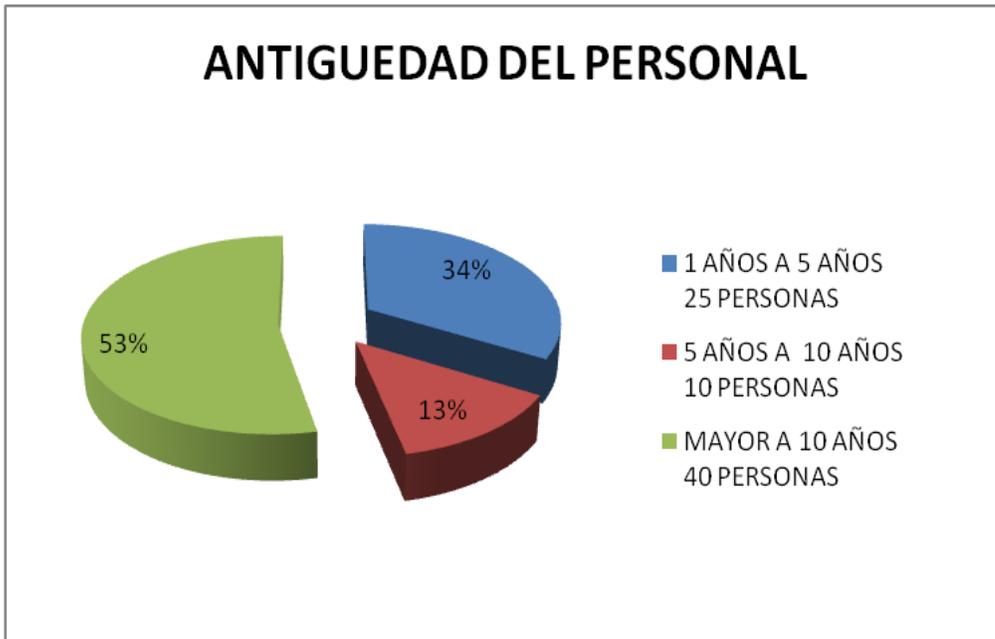
Autor: Paul Sánchez

Gráfico. 4 Rango de edad del personal.



Autor: Paul Sánchez

Grafico.5 Antigüedad del personal encuestado



Autor: Paul Sánchez

Grafico. 6 Nivel de instrucción del personal encuestado



Autor: Paul Sánchez

2.2.2 Generalidades de la Policía Guardia Ciudadana de Cuenca.

Ordenanza de creación y funcionamiento de la guardia ciudadana

Art. 4.- Estructura

- 1.- La Comandancia General
- 2.- La Jefatura Administrativa y financiera
- 3.- Las Jefaturas de Zona
- 4.- El Personal de Guardias

Art. 10 Ingreso y designaciones

1. Ser ecuatoriano por nacimiento
2. Estar en derechos de ciudadanía
3. Tener entre 18 y 25 años de edad
4. Ser bachiller
5. Gozar de buena salud y excelente condiciones físicas y psicológicas
6. Acreditar buena conducta y Honorabilidad
7. Aprobar los exámenes y el plan de selección

8. Presentar record policial actualizado

Art 11.- Después de haber aprobado el curso de formación se le extenderá su contrato de Servicios Ocasionales, a través de LOSEP, su nombramiento definitivo de guardia ciudadano se otorgará luego de dos años de servicio, el mismo que tiene ser aplicado a través de Concurso de Merito y Oposición.

Reglamento para el funcionamiento de la guardia ciudadana de la ciudad de Cuenca

Art 2.- Finalidad y Funciones.- Es la finalidad de la Guardia de Seguridad Ciudadana ejercer la tutela y guardianía de seguridad ciudadana en el cantón Cuenca, bien sea de modo directo o en acción de colaboración, apoyo y complementariedad con las que cumple los demás actores de la seguridad ciudadana del cantón Cuenca.

Horarios

Sin excepción alguna el personal tendrá que cumplir con los siguientes turnos

Miércoles a Domingo 07:00 am 15:00 turno vespertino

Miércoles a Domingo 15:00 23:00 turno nocturno

Operativos Jueves Viernes, Sábados y días festivos 22:00 01:00 am

2.3 Proceso de análisis de factores de riesgo

2.3.1 Gestión de riesgos.

La evaluación de riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud del riesgo que no han podido evitarse o eliminarse en la fuente, obteniendo la información

necesaria para que la alta gerencia esté en condiciones de tomar la decisión apropiada sobre la obligación de adoptar medidas preventivas. En todo caso nos ayudara a detectar riesgos tolerables que un trabajador puede realizar sus labores.

Hay que tener muy en cuenta de dos variables que inciden en todo análisis de riesgos.

Consecuencias accidentales o gravedad del daño es decir el impacto producido

Probabilidad de ocurrencia de daño cuando se produce la situación accidental no la probabilidad de ocurrencia del accidente

En el cuadro siguiente da una pauta para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a la probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas

Tabla. 5 Probabilidad y Consecuencia (INSHT)¹²

		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑINO LD	DAÑINO D	EXTREMADAMENTE DAÑINO ED
PROBABILIDAD	BAJA B	RIESGO TRIVIAL T	RIESGO TOLERABLE TO	RIESGO MODERADO MO
	MEDIA M	RIESGO TOLERABLE TO	RIESGO MODERADO MO	RIESGO IMPORTANTE I

¹² (INSHT)

	ALTA A	RIESGO MODERADO MO	RIESGO IMPORTANTE I	RIESGO INTOLERABLE IN
--	--------	--------------------	---------------------	-----------------------

Autor: Paul Sánchez

En la tabla anterior podemos tener una base para analizar los niveles de riesgo y si es necesario mejorar los controles existentes o implantar nuevos, así como la temporización de las acciones.

2.3.2 Valoración de riesgos.

En la tabla siguiente disponemos de un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisiones la tabla también indica los esfuerzos necesarios para el control de riesgos y la urgencia para adoptar medidas de control óptimas para reducir el nivel de riesgo latente

Tabla. 6 Valoración de Riesgos (INSHT)¹³

RIESGO	ACCION Y TEMPORIZACION
TRIVIAL T	No se requiere acción específica
TOLERABLE TO	No se necesita mejorar la acción preventiva, sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no conjeturen un carga económica se requieren comprobaciones periódica para asegurar que se mantienen la eficacia de las medidas de control

¹³ (INSHT)

MODERADO M	Hay que hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir los riesgos se deben planificar en un determinado tiempo. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas se precisara una acción posterior para establecer con más precisión la repercusión del daño como base para determinar las acciones de mejora de las medidas de control
IMPORTANTE I	No puede comenzar el trabajo hasta que no se haya reducido el riesgo. Puede sr que se precisen recursos muy considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando debe remediarse el problema en un tiempo menor al de los riesgos moderados
INTOLERABLE IN	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que no se reduzca el riesgo. Si es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo

Autor: Paul Sánchez

2.3.3 análisis basado en la matriz de triple criterio.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la acción preventiva en las empresas se debe planificar por el empresario a partir de la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los empleados y empleadores. Para realizar una estimación inicial de los riesgos a los que están expuestos el personal de la policía guardia ciudadana de la ciudad de Cuenca nos regimos a una herramienta sugerida por la INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España) la matriz de triple criterio con la cual podemos cualificar los riesgos (estimar cualitativamente)

Tabla. 7 Matriz de Riesgos de Triple Criterio (estimación)¹⁴

FACTORES DE RIESGO	NUMERO DE EXPUESTOS				FACTORES DE RIESGO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIA			ESTIMACION DEL RIEGO				
	HOMBRES	MUJERES	CAPACIDADES ESPECIALES	TOTAL		B	M	A	LD	E	D	T	TO	M	I	IN
MECANICOS	68	7	0	75	CAIDA AL MISMO NIVEL		X			X				X		
MECANICOS	68	7	0	75	CAIDA X MANIPULACION DE OBJETOS	X			X			X				

¹⁴ (estimación)

MECANICOS	68	7	0	75	CHOQUE CON OBJETOS INMOBILES	El trabajador como parte dinámica y choca golpea o raspa sobre un objeto en zona no delimitada		X		X			X				
MECANICOS	68	7	0	75	CHOQUE CON OBJETOS MOBILES	Falta de diferenciación entre los pasillos definidos para el tráfico de personas o transporte		X			X						X
MECANICOS	68	7	0	75	CON OBJETOS DESPRENDIDO	Considera el riesgo por caída de objetos q no opera	X			X			X				
MECANICOS	68	7	0	75	SUPERFICIES IRREGULARES	Lesiones provocadas por superficies deficientes o irregulares al caminar		X			X		X				
FISICOS	68	7	0	75	ILUMINACION	Poca o mucha iluminación para realizar el trabajo		X			X				X		
ERGONOMICOS	68	7	0	75	SOBRE ESFUERZOS	Manejo de cargas pesadas o mala aplicación de fuerza al levantar		X			X				X		

PSICOSOCIALES	68	7	0	75	EXIGENCIA PSICOLOGICAS COGNITIVAS	Manejo de conocimientos positivos o negativos por sí mismas q no son muy valoradas para el desarrollo		X			X			X				
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	DOBLE PRESENCIA	Existencias sincrónicas simultaneas del ámbito laboral y del ámbito domestico			X			X						X
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	Relación entre Cantidad de tiempo para realizar la tarea y el tiempo disponible		X			X			X				
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	EXINCIAS EMOCIONALES	Interpersonal implica el trabajo. En personas q se pretende inducir cambios			X			X						X
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO	Relaciona la pérdida de trabajo y cambios no deseados de condición de trabajo fundamental			X			X						X

PSICOSOCIALES	68	7	0	75	ESTIMA	Reconocimiento y trato justo que se obtiene por el esfuerzo empleado en cumplir las funciones		X			X				X		
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	CONFLICTO DE ROL	contradicción que se presenta por no tener definida las funciones de cada uno de los puestos		X				X			X		
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	SENTIMIENTO DE GRUPO	Colectivo humano con el que se trabaja a diario y se puede ver los resultados en comportamiento global			X			X				X	
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	POSIBILIDAD DE RELACION SOCIAL	Es la posibilidad necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo		X			X				X		
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	PREVISIBILIDAD	Disponer de la información necesaria del tiempo adecuado para realizar bien el trabajo		X			X			X			

PSICOSOCIALES	68	7	0	75	ESCONDER EMOCIONES	Comportamiento del empleado especialmente en el puesto donde su función sea prestar servicio			X									X
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	DE CALIDAD DE LIDERAZGO	Se refiere a la calidad del manejo de la gestión de equipos humanos de mandos medios y altos		X			X				X			
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	DE APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	Recibir la ayuda necesaria y oportuna de los compañeros para realizar el trabajo		X		X					X			
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	CLARIDAD DE ROL	Conocimiento concreto sobre la definición de las tareas objetivos y recursos			X						X			X
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	COMPROMISO	La implicación de cada empleado con su trabajo		X						X			X	

PSICOSOCIALES	68	7	0	75	APOYO DE LOS SUPERVISORES	Recibir la ayuda oportuna y necesaria por parte de jefes para realizar el trabajo diario		X		X			X				
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	CONTROL TIEMPOS DE DISPOSICION	Identifica el margen de autonomía por parte del trabajador en disponer de tiempo de trabajo y descanso			X			X					X
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	SENTIMIENTO DE TRABAJO	Aperte de salario es darle sentido a las funciones desempeñadas		X		X				X			
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	INFLUENCIA	Es el margen de autonomía en realizar las labores día día con mejor calidad		X			X					X	
PSICOSOCIALES	68	7	0	75	POSIBILIDADES DE DESARROLLO	oportunidades q se presentan dentro de la organización para poner en práctica los conocimientos	X			X			X				

2.4 Posibles riesgos evaluados con la matriz

De acuerdo con la valoración matricial de riesgo obtenemos estimaciones analizadas de parte del empleador y más no del empleado, Estas apreciaciones nos ayudaran a tomar medidas correctivas inmediatas pero muy difícilmente nos ayudaran a prevenir de forma efectiva.

Analizando los resultados podemos emitir los siguientes criterios

Tabla.8 Principales Factores de Riesgo en la Matriz de Triple Criterio

FACTOR DE RIESGO	PROBABILIDAD	CONSECUENCIA	ESTIMACION DEL RIESGO	ACCION INMEDIATA
DOBLE PRESENCIA	A	D	IN	X
EXIGENCIAS EMOCIONALES	A	D	IN	X
INSEGURIDAD SOBRE FUTURO	A	D	IN	X
SENTIMIENTO DE GRUPO	A	D		
ESCONDER EMOCIONES	A	D	IN	X
CLARIDAD DE ROL	A	D	N	X
COMPROMISO		D		
CONTROL DE TIEMPOS	A	D		

Autor: Paul Sánchez

Los principales factores de riesgos psicosociales y los que se debería tomar acciones correctivas urgentes pueden entrar en un proceso de cambio en la organización con lo cual

podríamos reducir la estimación de riesgo y los cambios se podrían reflejar inmediatamente, este método es muy útil en riesgos físicos mecánicos ergonómicos pero no nos garantiza una gestión adecuada en el ámbito psicosocial.

CAPITULO 3

Evaluación y Diagnostico

3.1 Evaluación y diagnostico

La evaluación debe centrarse en el análisis en las condiciones de trabajo de carácter psicosocial. En la práctica, en la documentación en el puesto de trabajo y en el ámbito familiar, aunque con enfoques y clasificaciones diversas. Se recoge información sobre los aspectos relacionados con: la propia tarea y las condiciones de realización de la misma (monotonía, exigencias de la tarea, presión temporal, aislamiento, etc.), las condiciones de empleo (desarrollo profesional, remuneración, horarios, trabajo a prima, etc.) y las relaciones sociales (sistema de participación, clima psicológico, discriminación, etc.). Por otra parte, es conveniente valorar la sintomatología asociada a situaciones de estrés u otras alteraciones. Dado que en muchos casos es difícil contar con este tipo de información de manera objetiva (ello implicaría reconocimientos médicos, medidas bioquímicas o electrofisiológicas, etc.), es muy frecuente la aplicación de pruebas de salud percibida. De esta manera pueden relacionarse los datos referentes a la realización de la tarea con los posibles efectos sobre la salud. Se trata de establecer a priori grupos homogéneos, es decir, con características similares en cuanto a exigencias del trabajo (por ejemplo: por categoría profesional, por sección o departamento, por turno, etc.) y poder contrastar

estadísticamente si unas determinadas condiciones de trabajo se asocian con unos síntomas dados. EL diagnostico de los riesgos será obteniendo en base a la información del cuestionario CoPsoQ Iastas21, el cual nos arrojará información válida para tomar acciones correctivas.

3.2 Proceso de intervención en la Policía Guardia Ciudadana de Cuenca

3.2.1 Acuerdo de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la acción preventiva.

3.2.2 Firma de convenio.

La firma del acuerdo para realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método CopsoQIastas 21 se ha realizado en la ciudad de Cuenca con fecha 28 de diciembre 2016.

Dicho acuerdo contempla lo siguiente

* La creación de un grupo de trabajo que desde ahora lo llamaremos GT que está compuesto por representantes de los trabajadores trabajadoras, representantes y de la dirección.

* Realizar la evaluación en conjunto de la empresa

* Recoger la información de condiciones de trabajo.

3.2.3 Adaptación del cuestionario.

El trabajo de adaptación de las preguntas que pueden suprimirse o modificarse se lo ha realizado y revisado conjuntamente con el GT entre el 05/12/2016 y 10/12/2016.

3.2.4 Información, distribución y recogida.

El trabajo de campo se ha iniciado en la fecha 12/12/2016 y ha culminado 27/12/2016

Los delegados de prevención han informado a la plantilla mediante reuniones (sesiones presenciales)

El maestrante ha realizado la distribución del cuestionario.

Las respuestas del cuestionario han sido en sesiones presenciales.

El maestrante realiza la recolección del cuestionario mediante sesiones presenciales.

3.2.5 Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.

La información de datos ha sido realizado por el Ing. Paúl Sánchez generándose el informe preliminar el 02/01/2017

3.3 Resultados en la guardia ciudadana de la ciudad de Cuenca

3.3.1 Tasa de respuestas.

La tasa de respuestas de la Guardia ciudadana de Cuenca ha sido del 83% (contestaron 75 trabajadores de los 90 a los que se suministró el cuestionario)

La tabla siguiente muestra la tasa de respuestas por las unidades de análisis, puesto de trabajo sexo y departamento o sección

Tabla.9 Tasas de Respuestas por Unidad de Análisis (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)¹⁵

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a 0,0% [N=0] (*)
	COMANDANTE GENERAL 0,0% [N=0] (*)
	JEFE DE RECURSOS HUMANOS 0,0% [N=1] (*)
	JEFE FINANCIERO 0,0% [N=1] (*)
	GUARDIAS 0,0% [N=67] (*)
	SUPERVISORES 0,0% [N=5] (*)
	JEFE DE COMPRAS 0,0% [N=0] (*)
	LOGISTICA 0,0% [N=0] (*)
	Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad 0,0% [N=0] (*)
	Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...) 0,0% [N=1] (*)
Sexo	Mujer 60,0% [N=9]
	Hombre 88,0% [N=66]
Departamento o sección	A DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO 13,3% [N=2] (*)
	B DEPARTAMENTO JURIDICO 0,0% [N=2] (*)
	C DEPARTAMENTO OPERATIVO 78,9% [N=71]
	D 0,0% [N=0] (*)

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"

Autor: Paul Sánchez

Si la tasa de respuestas igual o superior al 60% para todas las categorías de todas las unidades de análisis.

Tabla.10 Puesto de trabajo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)¹⁶

¹⁵ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

¹⁶ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a	0	0,0%
COMANDANTE GENERAL	0	0,0%
JEFE DE RECURSOS HUMANOS	1	1,3%
JEFE FINANCIERO	1	1,3%
GUARDIAS	67	89,3%
SUPERVISORES	5	6,7%
JEFE DE COMPRAS	0	0,0%
LOGISTICA	0	0,0%
Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad	0	0,0%
Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...)	1	1,3%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

3.3.2 Diseño de la tarea.

Tabla.11 movilidad funcional (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)¹⁷

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	37	50,0%
Sí, generalmente de nivel superior	11	14,9%
Sí, generalmente de nivel inferior	0	0,0%
Sí, generalmente del mismo nivel	11	14,9%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	11	14,9%
No lo sé	4	5,4%
No contesta	1	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla.12 Participación directa de consultiva (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)¹⁸

¹⁷ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

¹⁸ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	27	36,5%
Algunas veces	18	24,3%
Sólo alguna vez + Nunca	29	39,2%
No contesta	1	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

3.3.3 Contratación.

Tabla.13 Relación laboral (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)¹⁹

¿Qué tipo de relación laboral tienes con GUARDIA CIUDADANA DE CUENCA ?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	74	98,7%
Soy fijo discontinuo	0	0,0%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	1	1,3%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	0	0,0%
Soy funcionario	0	0,0%
Soy interino	0	0,0%
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0%
Soy becario/a	0	0,0%
Trabajo sin contrato	0	0,0%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

3.3.4 Jornada.

Tabla.14 Horas laborales

¹⁹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para GUARDIA CIUDADANA DE CUENCA ?	N	%
30 horas o menos	6	8,0%
De 31 a 35 horas	0	0,0%
De 36 a 40 horas	10	13,3%
De 41 a 45 horas	30	40,0%
Más de 45 horas	29	38,7%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla.15 Horario (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)²⁰

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	49	65,3%
Turno fijo de mañana	0	0,0%
Turno fijo de tarde	1	1,3%
Turno fijo de noche	3	4,0%
Tornos rotatorios excepto el de noche	7	9,3%
Tornos rotatorios con el de noche	15	20,0%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla.16 Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

)²¹

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	69	92,0%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	4	5,3%
Tengo hasta 30 minutos de margen	1	1,3%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0,0%
Tengo más de una hora de margen	1	1,3%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

²⁰ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

²¹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Tabla. 17 Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

)²²

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	9	12,0%
Algunas veces	17	22,7%
Sólo alguna vez + Nunca	49	65,3%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla. 18 Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

)²³

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	12	16,0%
Algunas veces	13	17,3%
Sólo alguna vez + Nunca	50	66,7%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla.19 Días laborables (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)²⁴

²² (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

²³ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

²⁴ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	3	4,0%
Alguno excepcionalmente	9	12,0%
Un sábado al mes	0	0,0%
Dos sábados	18	24,0%
Tres ó más sábados al mes	45	60,0%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla.20 Días laborables (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)²⁵

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	4	5,3%
Alguno excepcionalmente	13	17,3%
Un domingo al mes	6	8,0%
Dos domingos	24	32,0%
Tres ó más domingos al mes	28	37,3%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla.21 Exigencias de disponibilidad (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)²⁶

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	25	33,3%
Algunas veces	19	25,3%
Sólo alguna vez + Nunca	31	41,3%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

²⁵ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

²⁶ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Tabla.22 Exigencias de disponibilidad (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)²⁷

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	12	16,0%
Algún día excepcionalmente	19	25,3%
De 1 a 5 días al mes	20	26,7%
De 6 a 10 días al mes	8	10,7%
11 o más días al mes	16	21,3%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla.23 Trabajo doméstico familiar (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)²⁸

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	20	26,7%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	23	30,7%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	22	29,3%
Sólo hago tareas muy puntuales	10	13,3%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0	0,0%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

3.3.5 Recursos.

Tabla.24 Recurso Humano. (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)²⁹

²⁷ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

²⁸ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

²⁹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	34	45,3%
Algunas veces	14	18,7%
Sólo alguna vez + Nunca	27	36,0%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla. 25 Recurso organizacional (Método CopsoQ Istat 21 versión 2)³⁰

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	28	37,3%
Algunas veces	32	42,7%
Sólo alguna vez + Nunca	15	20,0%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla.26 Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	1	1,3%
Entre 301 y 450 euros	1	1,3%
Entre 451 y 600 euros	37	49,3%
Entre 601 y 750 euros	29	38,7%
Entre 751 y 900 euros	4	5,3%
Entre 901 y 1.200 euros	3	4,0%
Entre 1.201 y 1.500 euros	0	0,0%
Entre 1.501 y 1.800 euros	0	0,0%
Entre 1.801 y 2.100 euros	0	0,0%
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0,0%
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0,0%
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0%
Más de 3.000 euros	0	0,0%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

³⁰ (Método CopsoQ Istat 21 versión 2)

Tabla.27 Composición salarial (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)³¹

Tu salario es:	N	%
Fijo	31	41,3%
Una parte fija y otra variable	36	48,0%
Todo variable (a destajo, a comisión)	8	10,7%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla.28 Correspondencia Trabajo – Salario (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)³²

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	27	36,5%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	16	21,6%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	12	16,2%
No lo sé	19	25,7%
No contesta	1	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

Tabla.29 Promoción (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)³³

¿Desde que entraste en GUARDIA CIUDADANA DE CUENCA ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	55	73,3%
Sí, una vez	18	24,0%
Sí, dos veces	2	2,7%
Sí, tres o más veces	0	0,0%
No contesta	0	
Total	75	

Autor: Paul Sánchez

³¹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

³² (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

³³ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

3.3.6 Prevalencia de la Exposición.

La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadoras y trabajadores incluidas en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarilla), y la más favorable para las salud (verde)

3.3.6.1 Exposiciones

La tabla presenta la prevalencia de exposición en guardias ciudadana de Cuenca. Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla, y, la última es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable

Gráfico.7 Exposiciones en Guardia Ciudadana de Cuenca ordenadas en función de porcentajes de trabajadores/as en situación de mayor riesgo. (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)³⁴

³⁴ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	91,9	5,4	2,7
	Conflicto de rol	74	21,9	4,1
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	62,5	31,9	5,6
	Exigencias de esconder emociones	52	18,7	29,3
	Inseguridad sobre el empleo	50,7	32,9	16,4
	Exigencias emocionales	40	36	24
	Apoyo social de compañeros	39,2	31,1	29,7
	Doble presencia	38,4	34,2	27,4
	Claridad de rol	35,1	27	37,8
	Previsibilidad	29,3	40	30,7
	Influencia	28,8	35,6	35,6
	Sentimiento de grupo	24	28	48
	Exigencias cuantitativas	21,3	32	46,7
	Justicia	17,8	11	71,2
	Apoyo social de superiores	16	33,3	50,7
	Calidad de liderazgo	16	45,3	38,7
	Reconocimiento	6,8	5,4	87,8
MENOS PROBLEMÁTICAS	Posibilidades de desarrollo	5,5	11	83,6
	Confianza vertical	5,5	12,3	82,2
		5,3	12	82,7

(Autor: Paul Sánchez)

Interpretación: disponemos de dos columnas las gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia representativa de los asalariados/as de España.

**Exposiciones psicosociales en GUARDIA CIUDADANA DE CUENCA .
Porcentaje de población en cada nivel de referencia.**

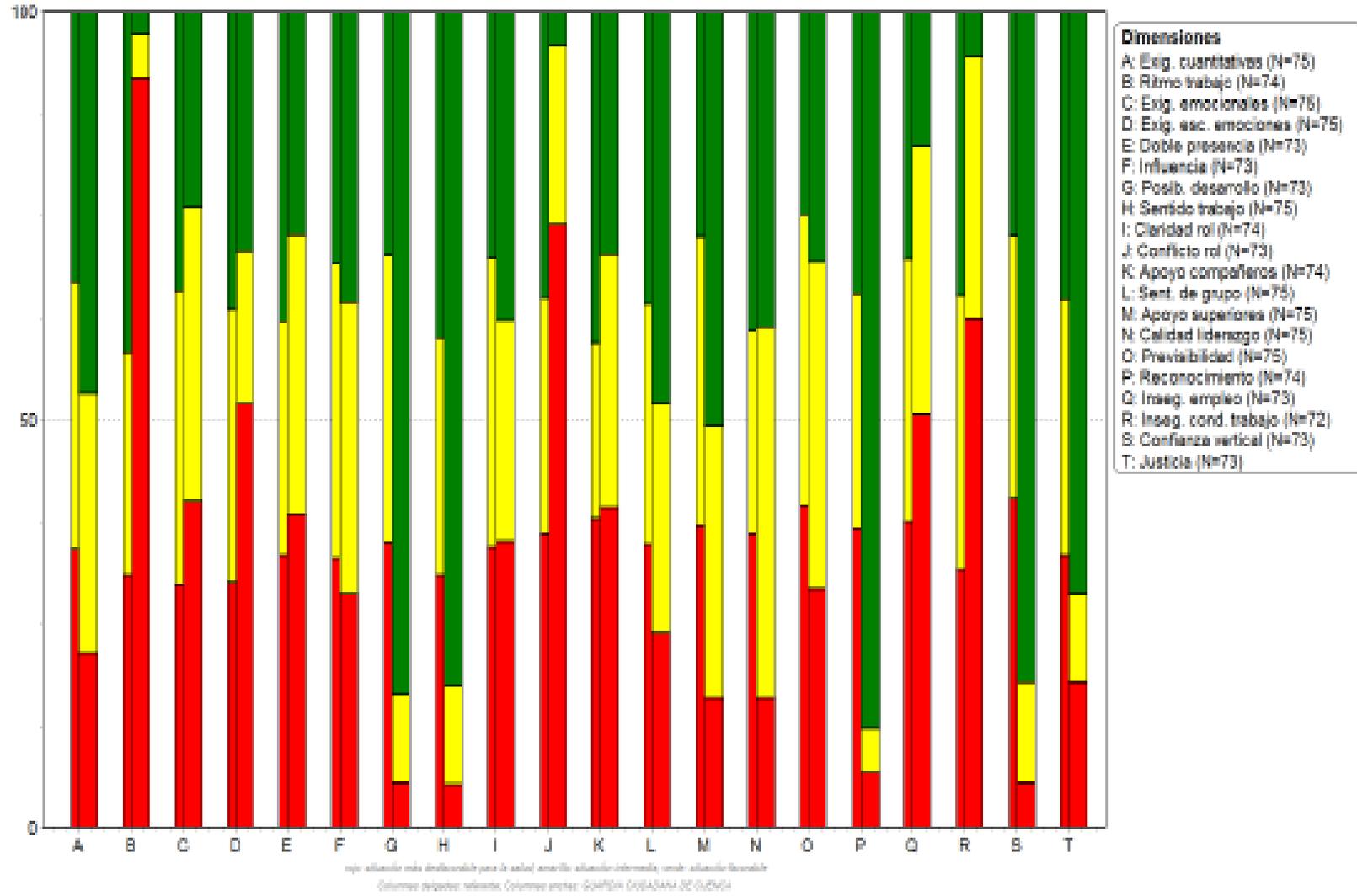


Gráfico.8 Localización de la exposiciones en Guardias ciudadana de Cuenca (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)³⁵

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia	
Puestos	Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a																					
	COMANDANTE GENERAL																					
	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	Red	Red	Am	Am	Red	Ver	Ver	Ver	Ver	Red	Red	Ver	Am	Am	Am	Ver	Red	Red			Am
	JEFE FINANCIERO	Ver	Red	Am	Am	Ver	Am	Ver	Ver	Am	Am	Ver	Ver	Am	Am	Am	Ver	Am	Red	Red	Ver	Ver
	GUARDIAS	Ver	Red	Red	Red	Red	Am	Ver	Ver	Ver	Red	Red	Ver	Ver	Am	Am	Ver	Red	Red	Ver	Ver	Ver
	SUPERVISORES	Am	Red	Red	Am	Am	Ver	Ver	Ver	Red	Red	Am	Ver	Ver	Am	Am	Ver	Ver	Red	Red	Ver	Ver
	JEFE DE COMPRAS																					
	LOGISTICA																					
	Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad																					
	Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...)	Am	Red	Am	Red	Am	Ver	Ver	Ver	Red	Red	Red	Am	Am	Am	Am	Red	Ver	Am	Am	Ver	Ver
Departamentos	A DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Red	Red	Am	Red	Red	Am	Ver	Ver	Red	Red	Red	Am			Red	Ver	Red	Red	Ver	Am	Am
	B DEPARTAMENTO JURIDICO	Ver	Red	Am	Am	Ver	Am	Ver	Ver	Am	Am	Ver	Ver			Am	Ver	Am	Red	Ver	Ver	Ver
	C DEPARTAMENTO OPERATIVO	Ver	Red	Red	Red	Red	Am	Ver	Ver	Ver	Red	Red	Ver			Am	Ver	Red	Red	Ver	Ver	Ver
	D																					
Sexo	Mujeres	Red	Red	Red	Red	Red	Am	Ver	Ver	Red	Red	Red	Ver	Am	Am	Red	Ver	Red	Red	Ver	Am	Red
	Hombres	Ver	Red	Red	Red	Red	Am	Ver	Ver	Ver	Red	Red	Ver	Am	Am	Am	Ver	Red	Red	Ver	Ver	Ver

Autor: Paul Sánchez

³⁵ (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)

Interpretación: En esta tabla se expone la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores/as de esta manera se tiene una idea de que puesto de trabajo o departamento secciones y sexo son las que se encuentran más afectadas y cuales en situación más favorable teniendo en cuenta que el color como indicador Rojo (más afectada) Amarilla (afectada) Verde (condición ideal).

De esta manera localizamos de forma más rápida las desigualdades de exposición si las hubiese y en cada una de las dimensiones de riesgo

3.4 Exposición Dimensión a Dimensión

En esta parte del análisis vamos a observar detenidamente los resultados de la evaluación dimensión a dimensión.

Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición. Es decir primero se presentan las que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos en situación más desfavorable.

3.4.1 Ritmo de trabajo.

Prevalencia de exposición.- el 91.9% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable, un 5.4% a la intermedia y un 2.7% a la más favorable para la salud con respecto al ritmo de trabajo

Tabla.30 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al ritmo de trabajo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)³⁶

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	53,3 [N=40]	32,0 [N=24]	14,7 [N=11]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	85,1 [N=63]	8,1 [N=6]	6,8 [N=5]	[N=1]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	61,3 [N=46]	25,3 [N=19]	13,3 [N=10]	[N=0]

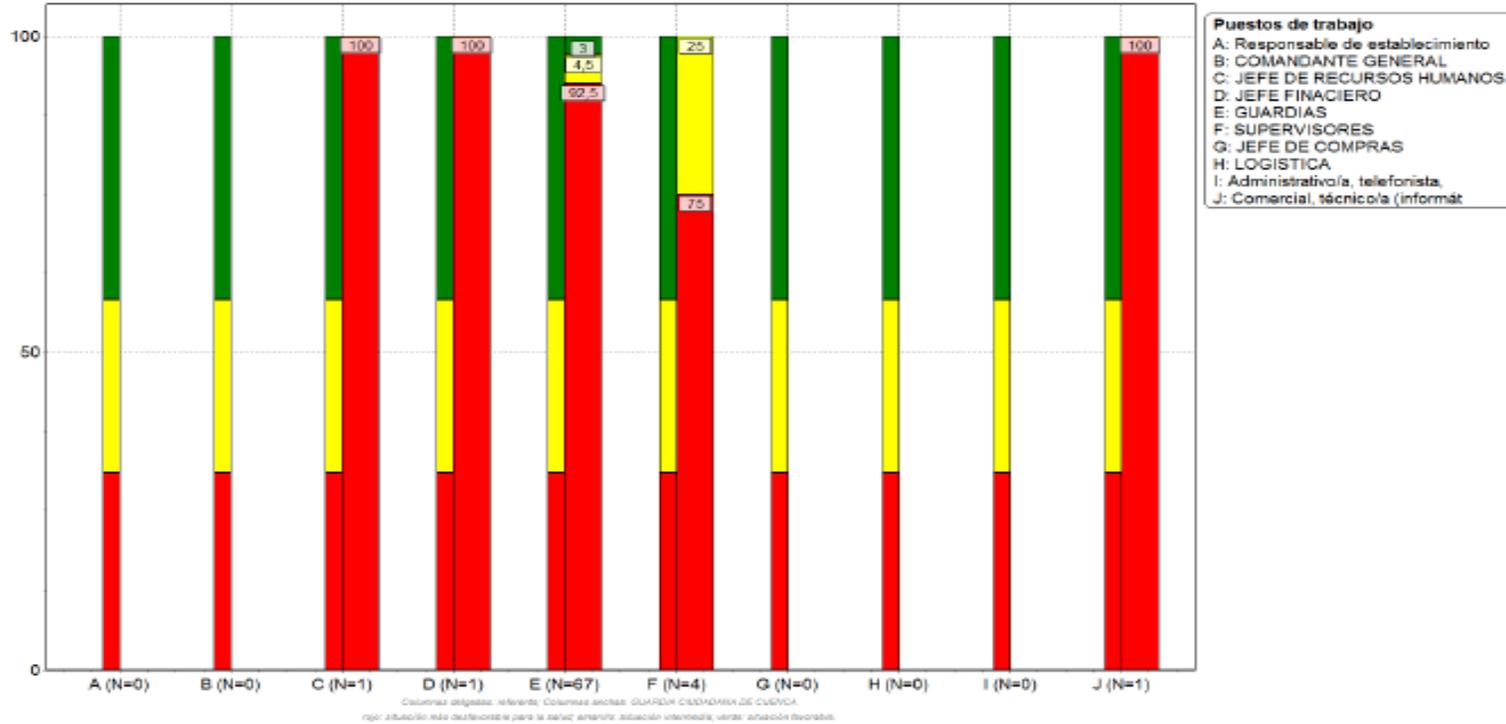
Autor: Paul Sánchez

Gráfico.9 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)³⁷

³⁶ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

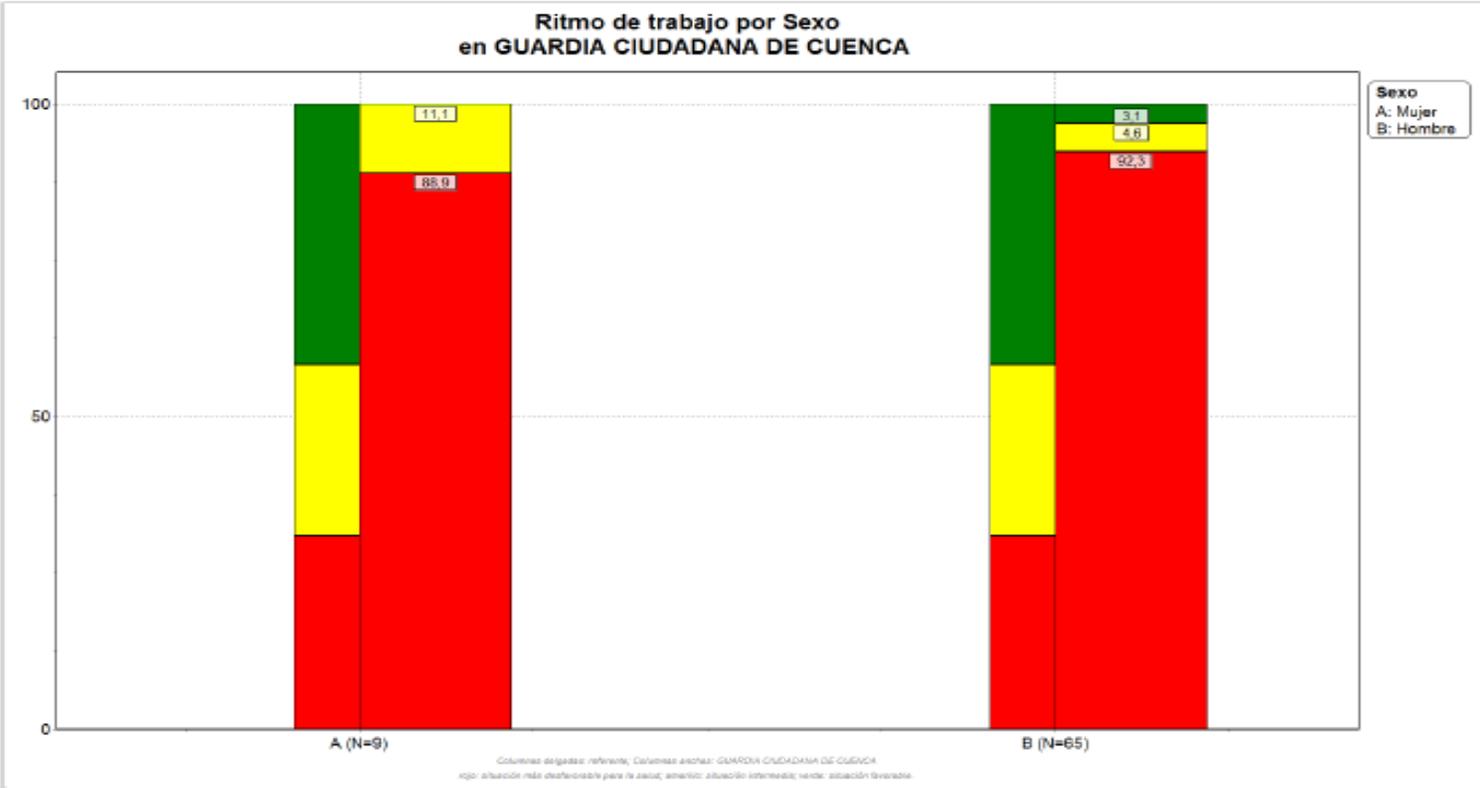
³⁷ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

**Ritmo de trabajo por Puesto de trabajo
en GUARDIA CIUDADANA DE CUENCA**



Autor: Paul Sánchez

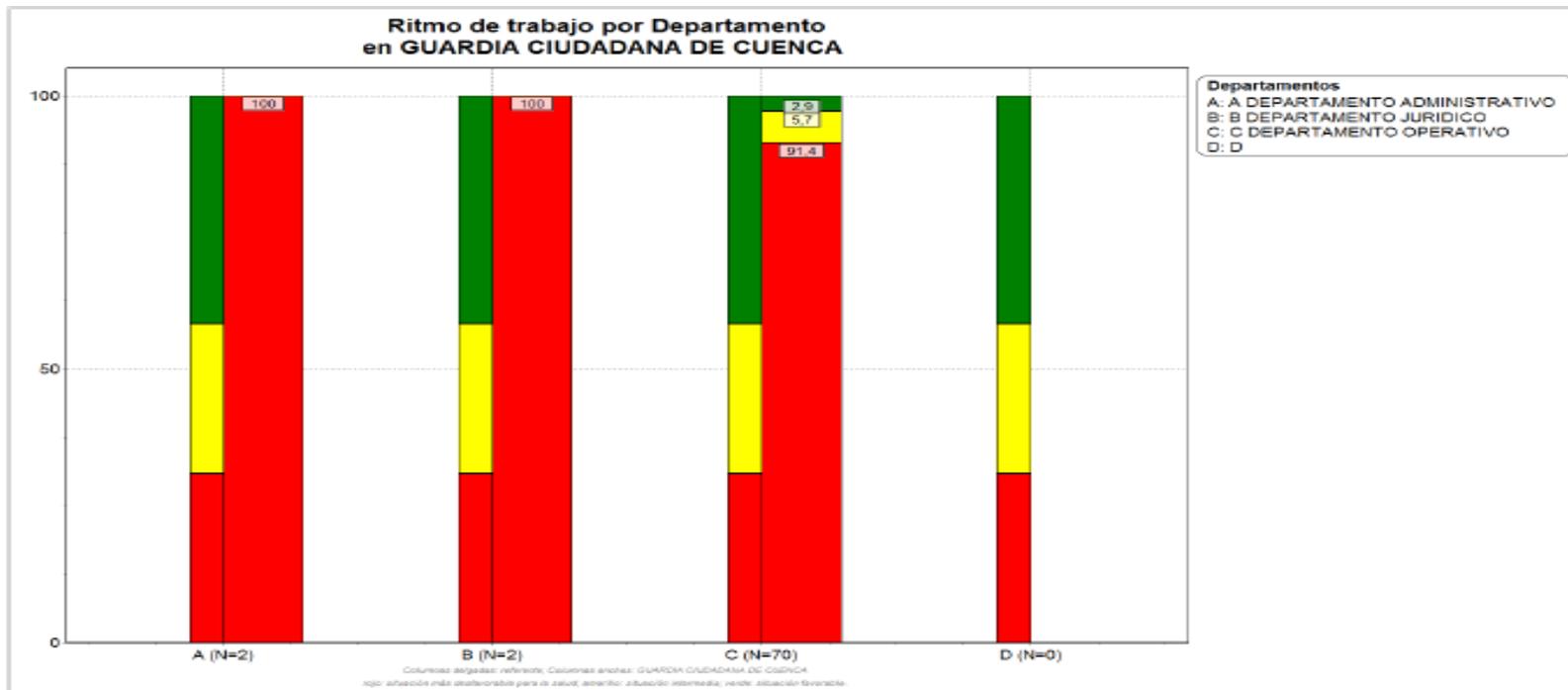
Gráfico.10 Prevalencia de exposición por sexo (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)³⁸



Autor: Paul Sánchez

³⁸ (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)

Gráfico.11 Prevalencia de exposición por departamento (Método CopsoQ Istas 21 versión 2)³⁹



Autor: Paul Sánchez

³⁹ (Método CopsoQ Istas 21 versión 2)

3.4.2 Conflicto de rol.

3.4.2.1 Prevalencia de la exposición.

El 74% de trabajadores/as de la Guardia Ciudadana de Cuenca están expuestos a la situación más desfavorable, un 21.9% a la intermedia y un 4.1% a la más favorable para la salud respecto al conflicto de rol

Tabla.31 Distribución de frecuencias a las preguntas asociadas al conflicto de rol.

(Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁴⁰

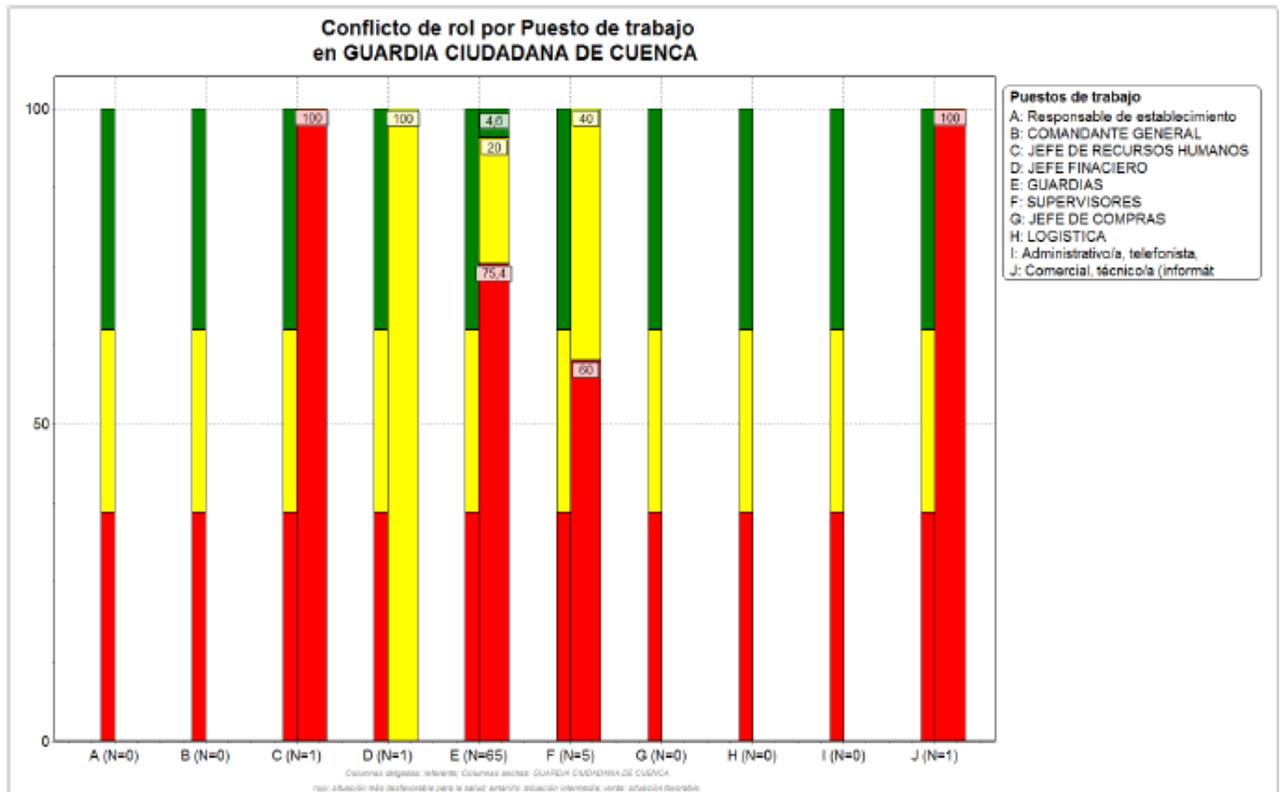
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	72,0 [N=54]	18,7 [N=14]	9,3 [N=7]	[N=0]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	21,9 [N=16]	15,1 [N=11]	63,0 [N=46]	[N=2]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	56,0 [N=42]	21,3 [N=16]	22,7 [N=17]	[N=0]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	25,3 [N=19]	17,3 [N=13]	57,3 [N=43]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁴⁰ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.12 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ Is

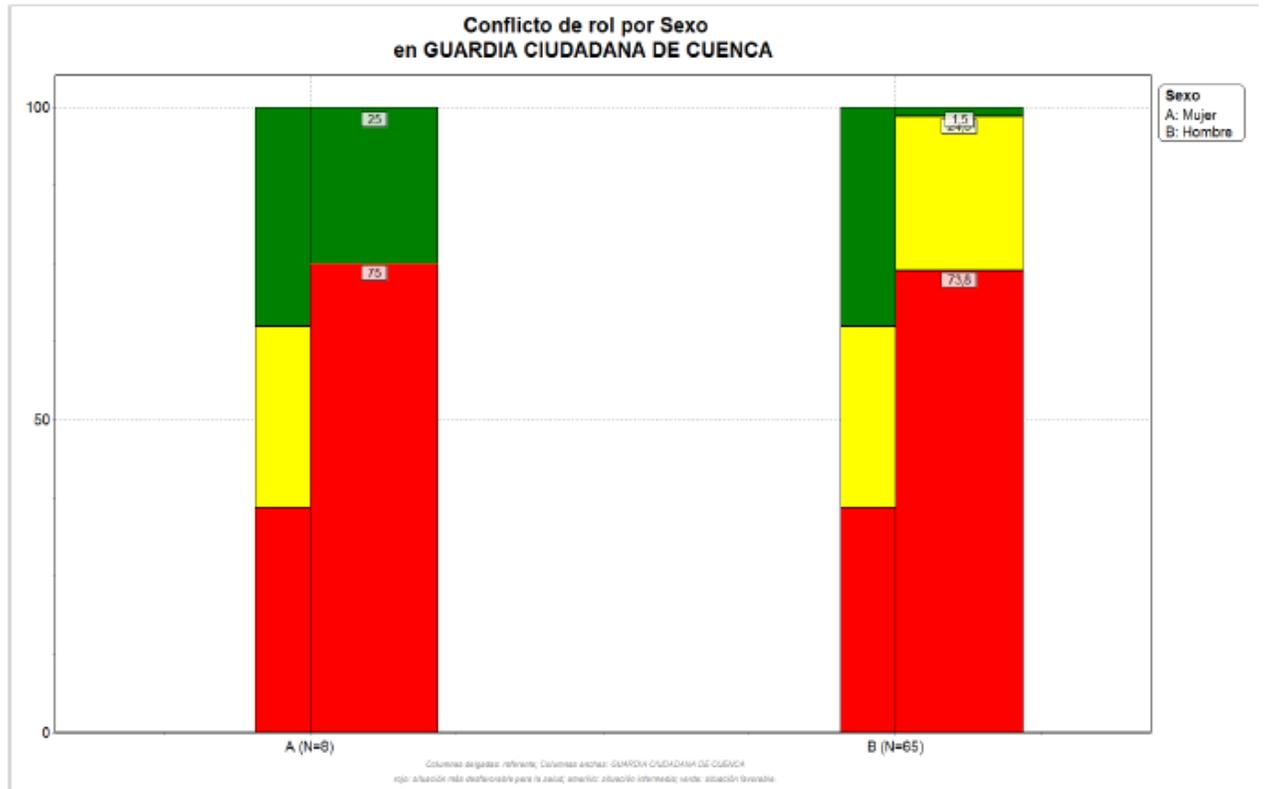
tas 21 versión 2)⁴¹



Autor: Paul Sánchez

⁴¹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

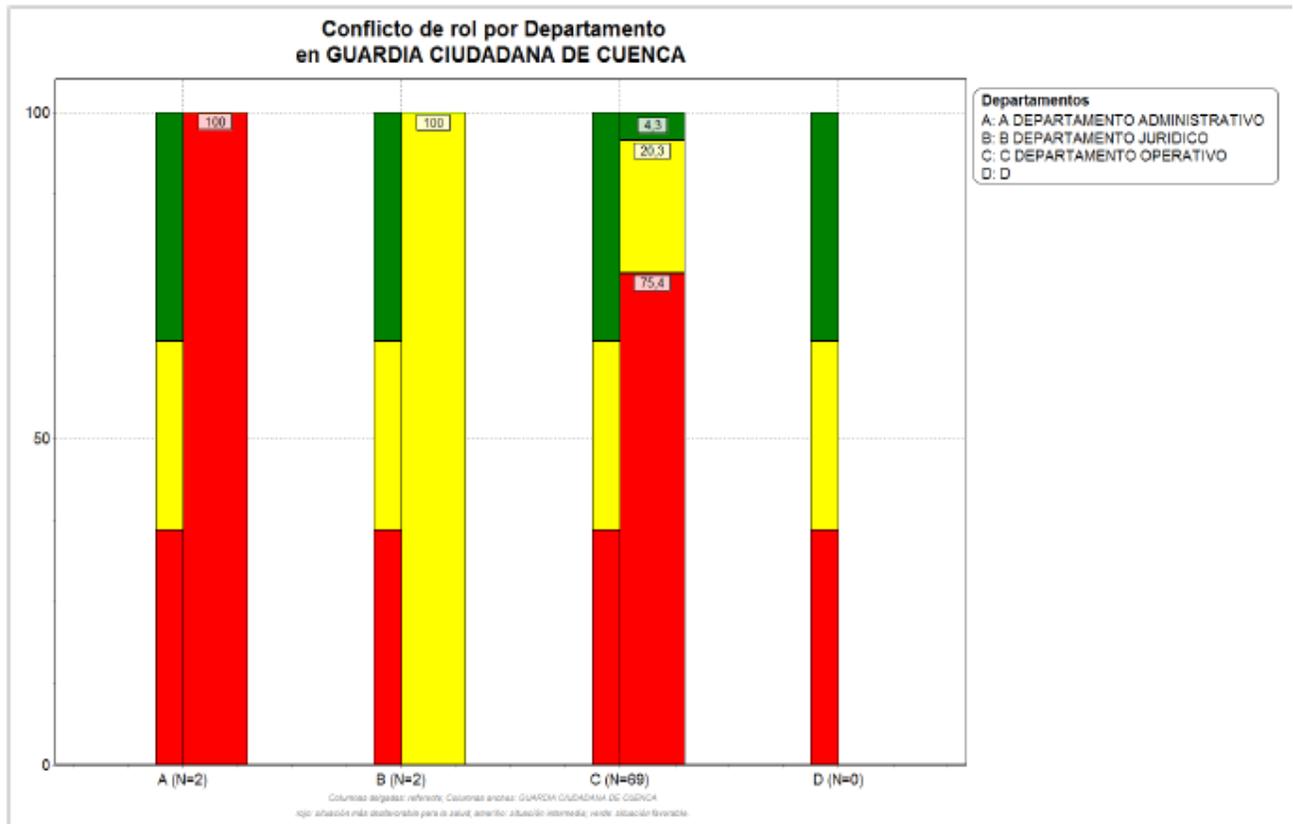
Gráfico.13 Prevalencia de exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁴²



Autor: Paul Sánchez

⁴² (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.14 Prevalencia por departamento



3.4.3 Inseguridad sobre condiciones de trabajo.

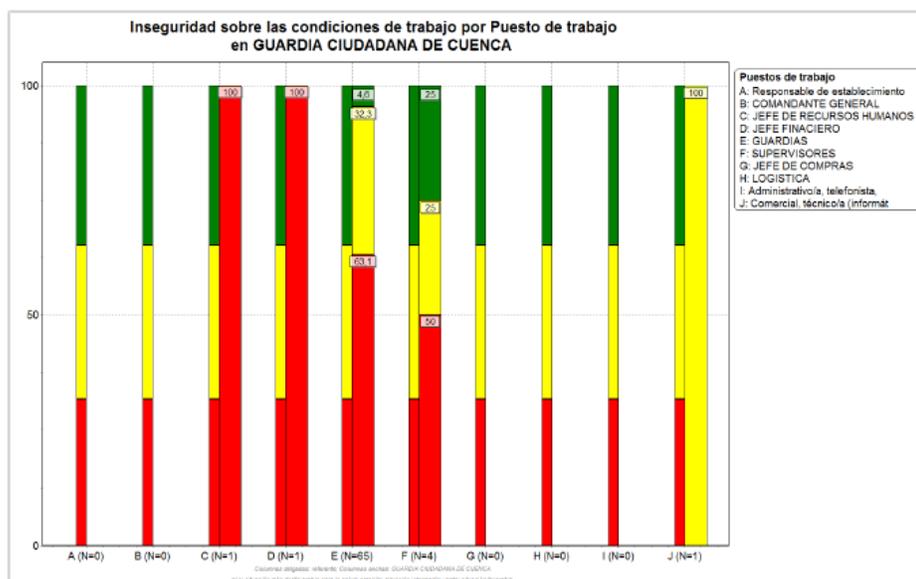
3.4.3.1 Prevalencia de la exposición 62% de trabajadores/as de Guardia Ciudadana de Cuenca expuestos a la situación más desfavorable. Un 31.9% a intermedia y 5.6% a la situación más favorable respecto a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Tabla.32 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo. (Método CopsoQ Istat 21 versión 2)⁴³

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	25,7 [N=19]	31,1 [N=23]	43,2 [N=32]	[N=1]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	36,5 [N=27]	25,7 [N=19]	37,8 [N=28]	[N=1]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	40,5 [N=30]	14,9 [N=11]	44,6 [N=33]	[N=1]
si se varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	62,5 [N=45]	18,1 [N=13]	19,4 [N=14]	[N=3]

Autor: Paul Sánchez

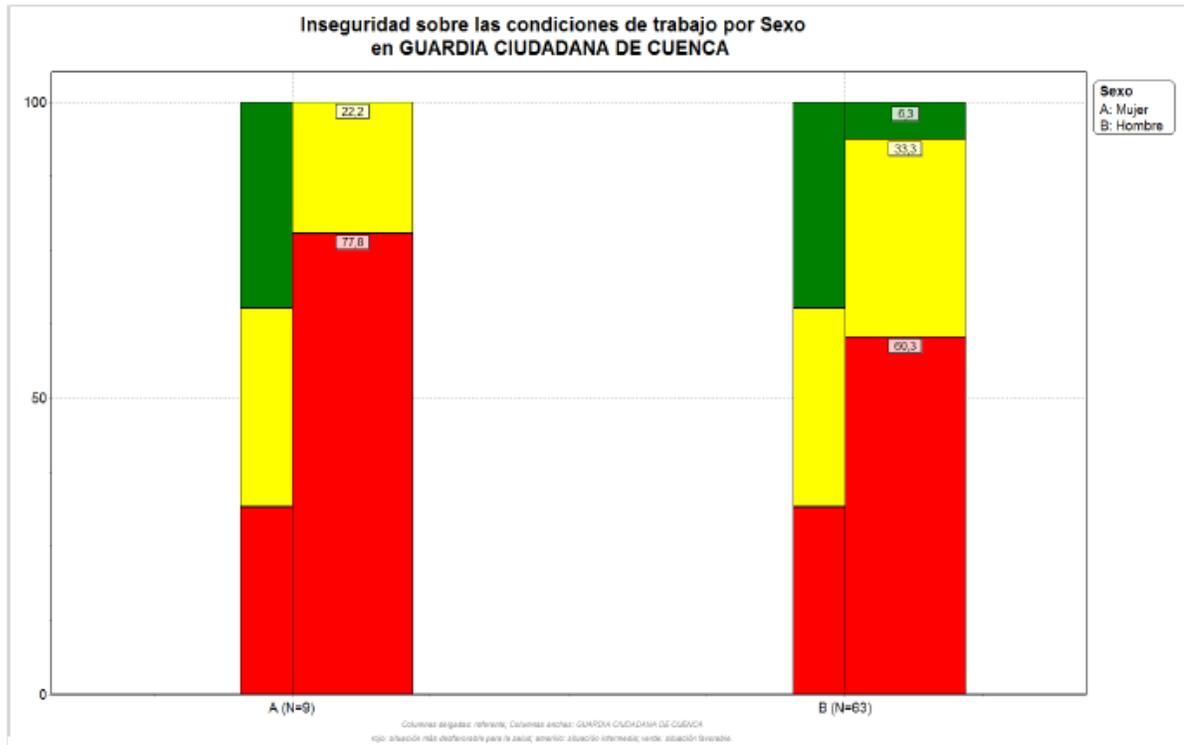
Gráfico. 15 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Autor: Paul Sánchez

⁴³ (Método CopsoQ Istat 21 versión 2)

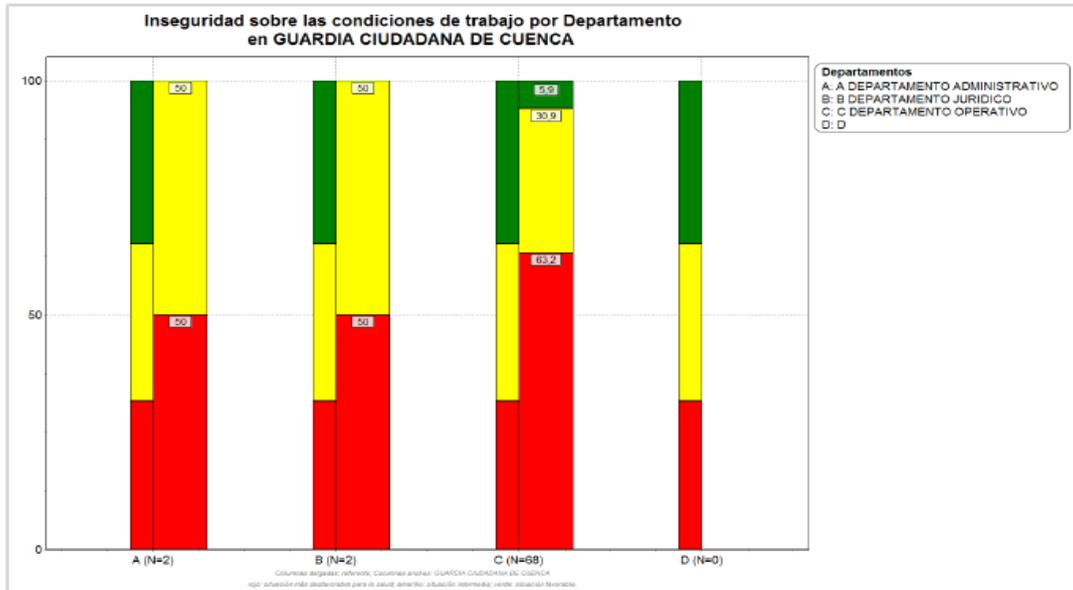
Gráfico.16 Prevalencia de exposición por sexo



Autor: Paul Sánchez

Gráfico.17 prevalencia de exposición por departamento.⁴⁴

⁴⁴ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)



Autor: Paul Sánchez

3.4.4 Exigencias de esconder emociones.

3.4.4.1 Prevalencia de exposición: 52% de trabajadores/as están expuestos a niveles desfavorables, un 18.7% intermedia y un 29.3 a la más favorable para la salud de esconder emociones

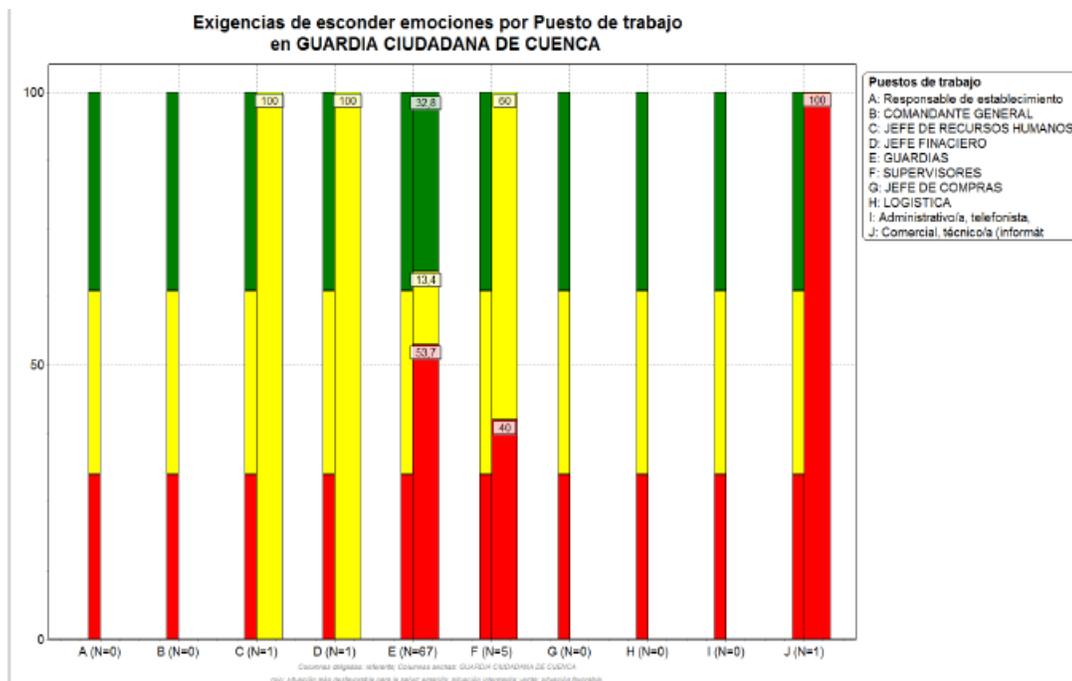
Tabla.33 Distribución de frecuencias de las respuestas a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones. (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁴⁵

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	70,7 [N=53]	10,7 [N=8]	18,7 [N=14]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	69,3 [N=52]	17,3 [N=13]	13,3 [N=10]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	24,0 [N=18]	22,7 [N=17]	53,3 [N=40]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	42,7 [N=32]	26,7 [N=20]	30,7 [N=23]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁴⁵ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.18 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)⁴⁶

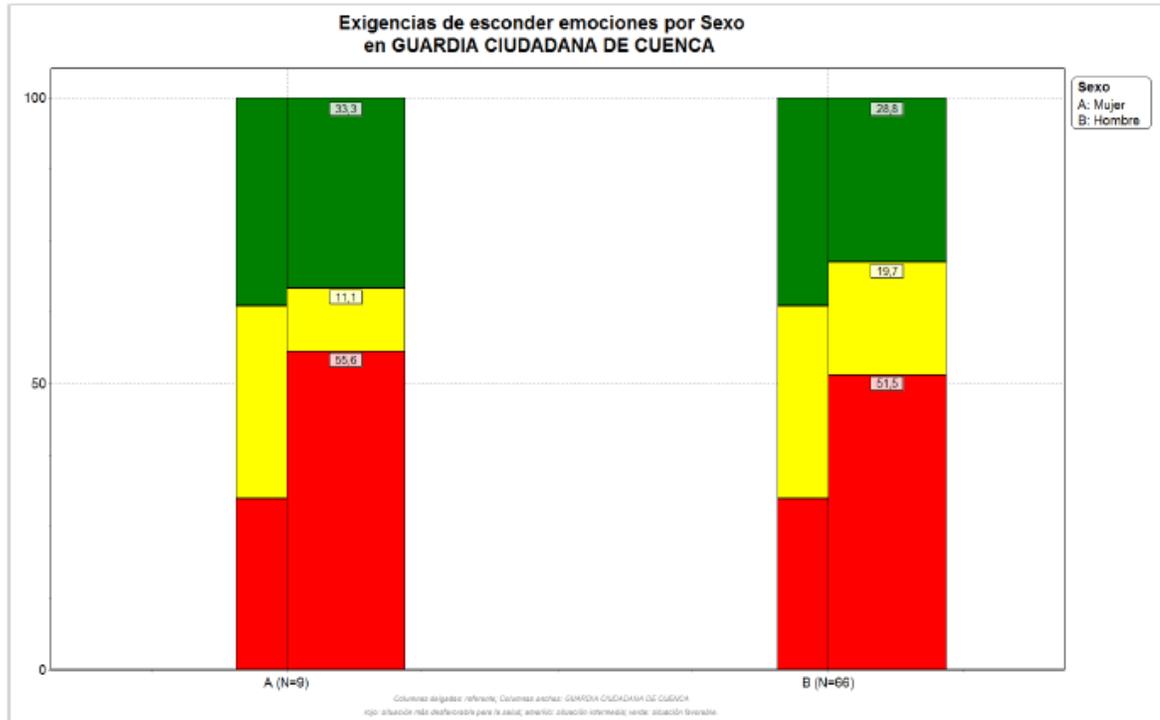


Autor: Paul Sánchez

Gráfico.19 Prevalencia de exposición por sexo (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)⁴⁷

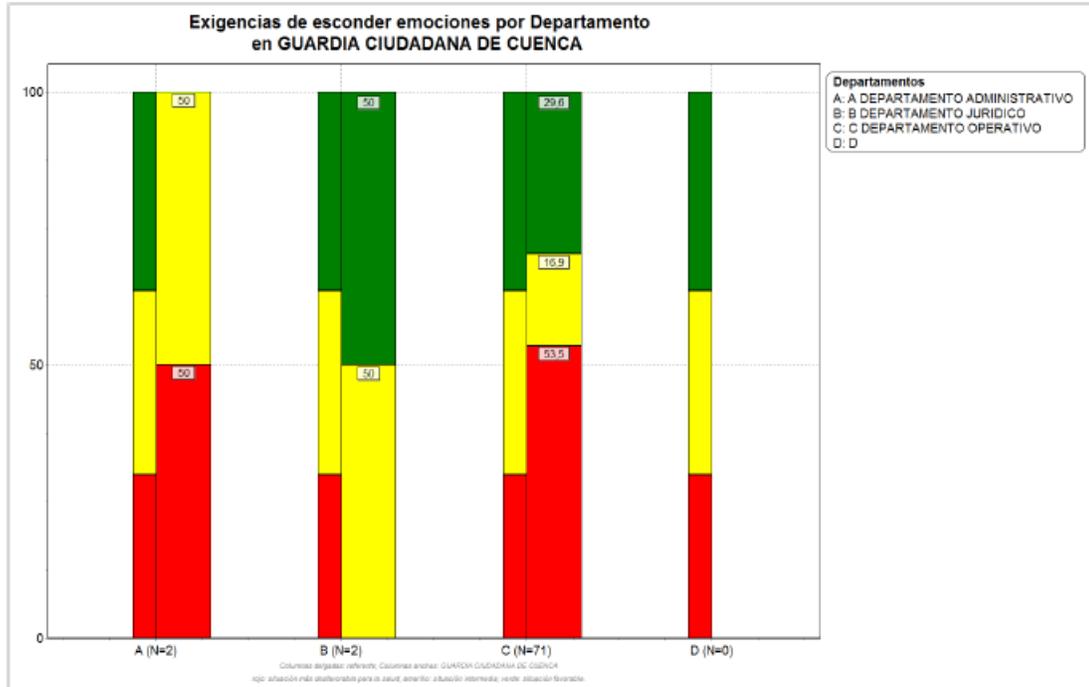
⁴⁶ (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)

⁴⁷ (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)



Autor: Paul Sánchez

Gráfico.20 Prevalencia de exposición por departamento.



Autor: Paul Sánchez

3.4.5 Inseguridad sobre el empleo.

3.4.5.1 Prevalencia de la exposición: El 50.7% de trabajadores están expuestos a las situaciones más desfavorables un 32.9% intermedia y un 16.4% a la situación más favorables para la salud respecto a la inseguridad sobre el empleo

Tabla.34 Distribución de frecuencias a las preguntas relacionadas con inseguridad sobre el empleo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	45,2 [N=33]	24,7 [N=18]	30,1 [N=22]	[N=2]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	73,0 [N=54]	14,9 [N=11]	12,2 [N=9]	[N=1]

Autor: Paul Sánchez

Gráfico.21 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

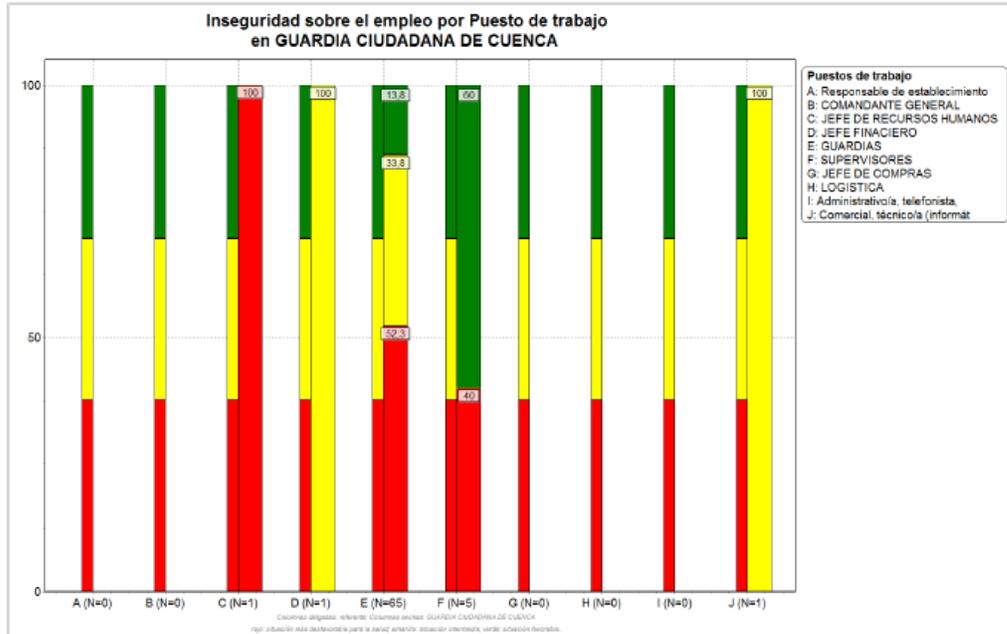
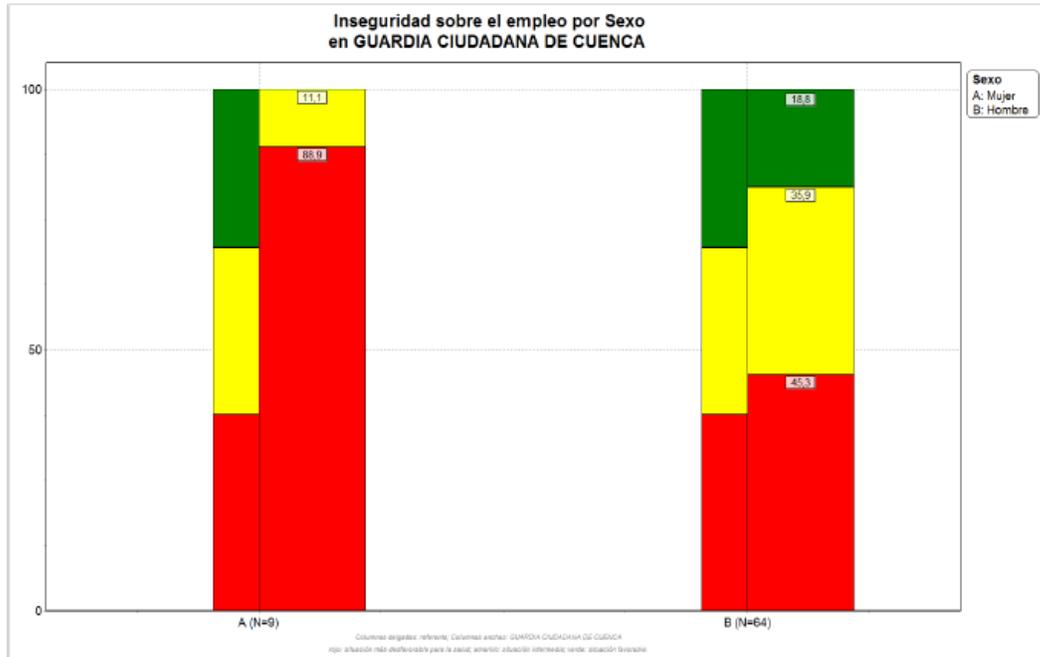


Gráfico.22 Prevalencia de exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁴⁸

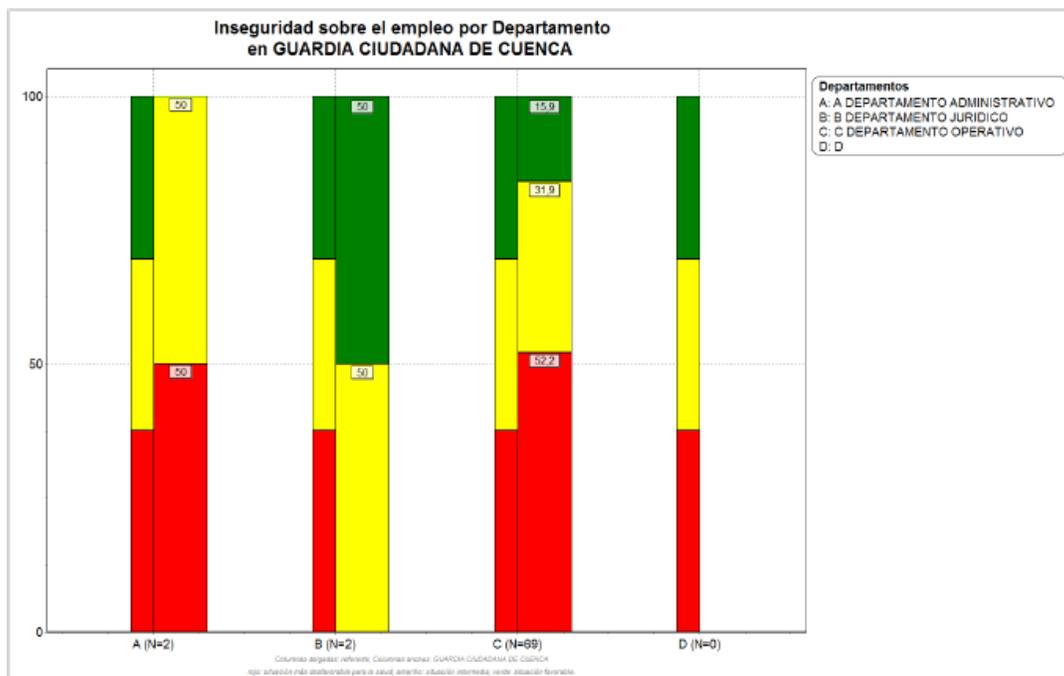


Autor: Paul Sánchez

⁴⁸ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.23 Prevalencia de Exposición por departamento (Método CopsoQ Ista 21

versión 2)⁴⁹



Autor: Paul Sánchez

3.4.6 Exigencias emocionales.

3.4.6.1 Prevalencia de la exposición: El 40% de los trabajadores esta expuestos a las situaciones más desfavorables, un 36% a la intermedia y un 24% a las más favorables para la salud respecto a las exigencias emocionales

⁴⁹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Tabla.35 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a las exigencias emocionales (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁵⁰

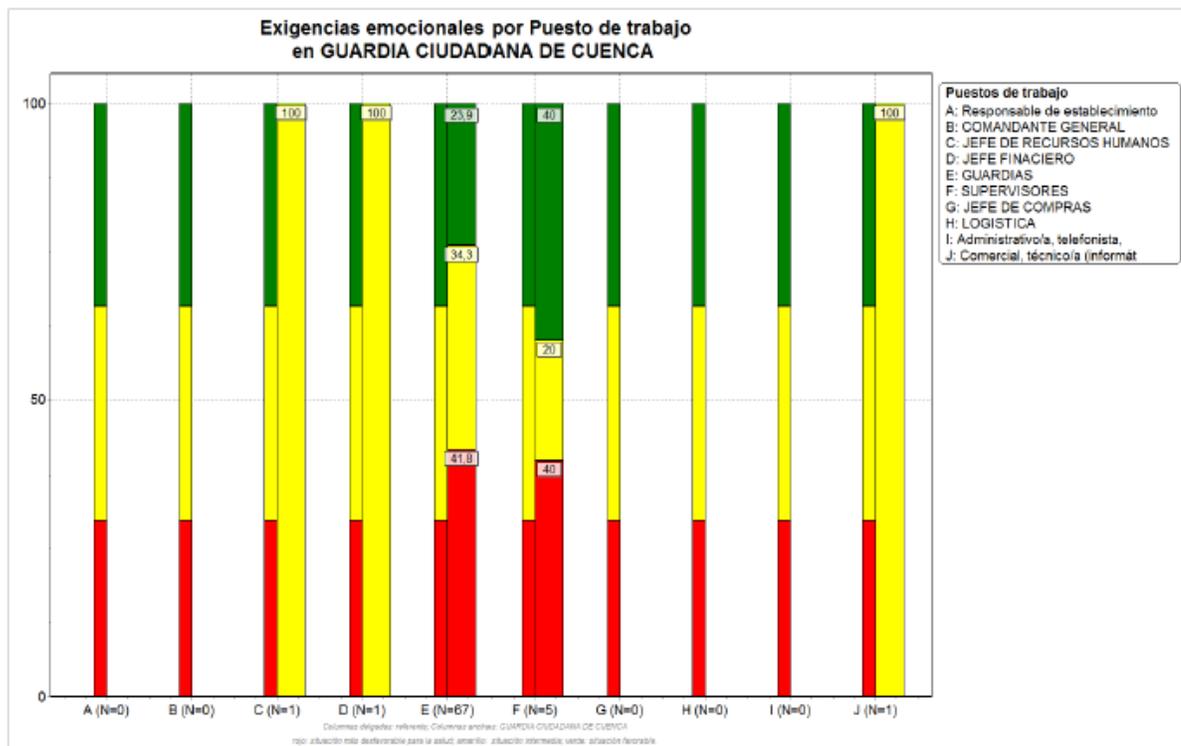
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	37,3 [N=28]	44,0 [N=33]	18,7 [N=14]	[N=0]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	10,7 [N=8]	18,7 [N=14]	70,7 [N=53]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	13,3 [N=10]	24,0 [N=18]	62,7 [N=47]	[N=0]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	26,7 [N=20]	18,7 [N=14]	54,7 [N=41]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁵⁰ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.24 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo. (Método CopsoQ Iastas

21 versión 2)⁵¹

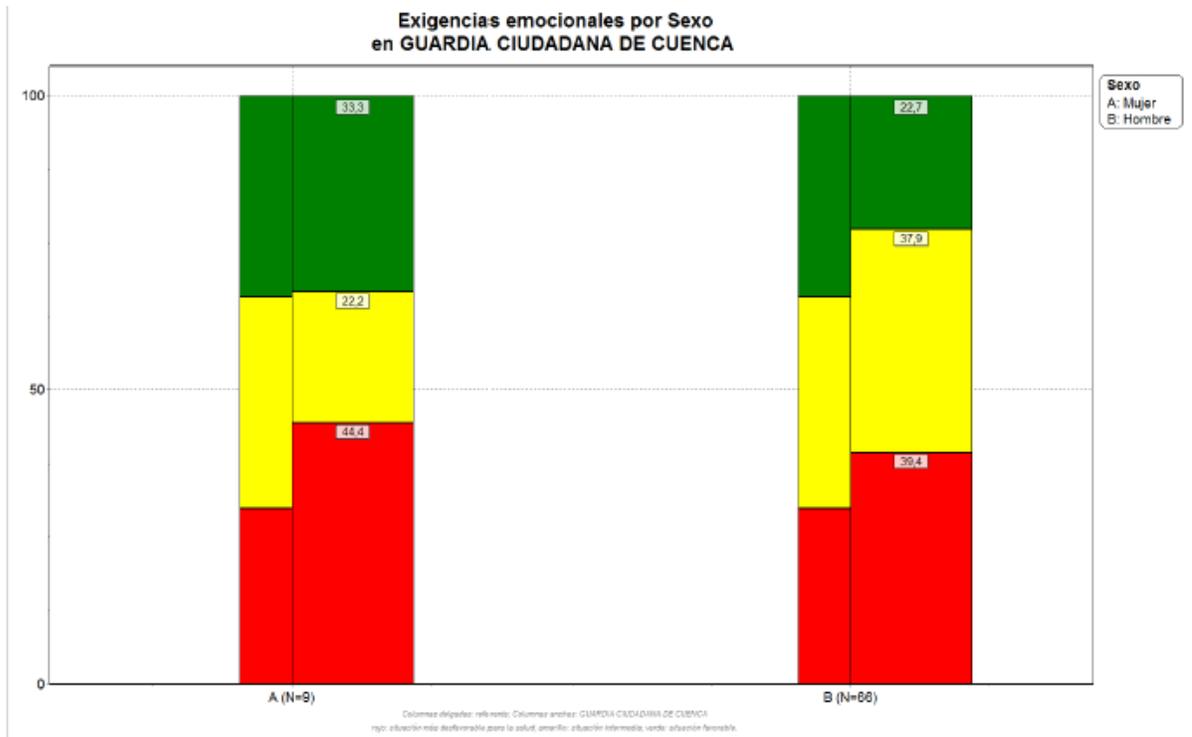


Autor: Paul Sánchez

⁵¹ (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)

Gráfico.25 Prevalencia de exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

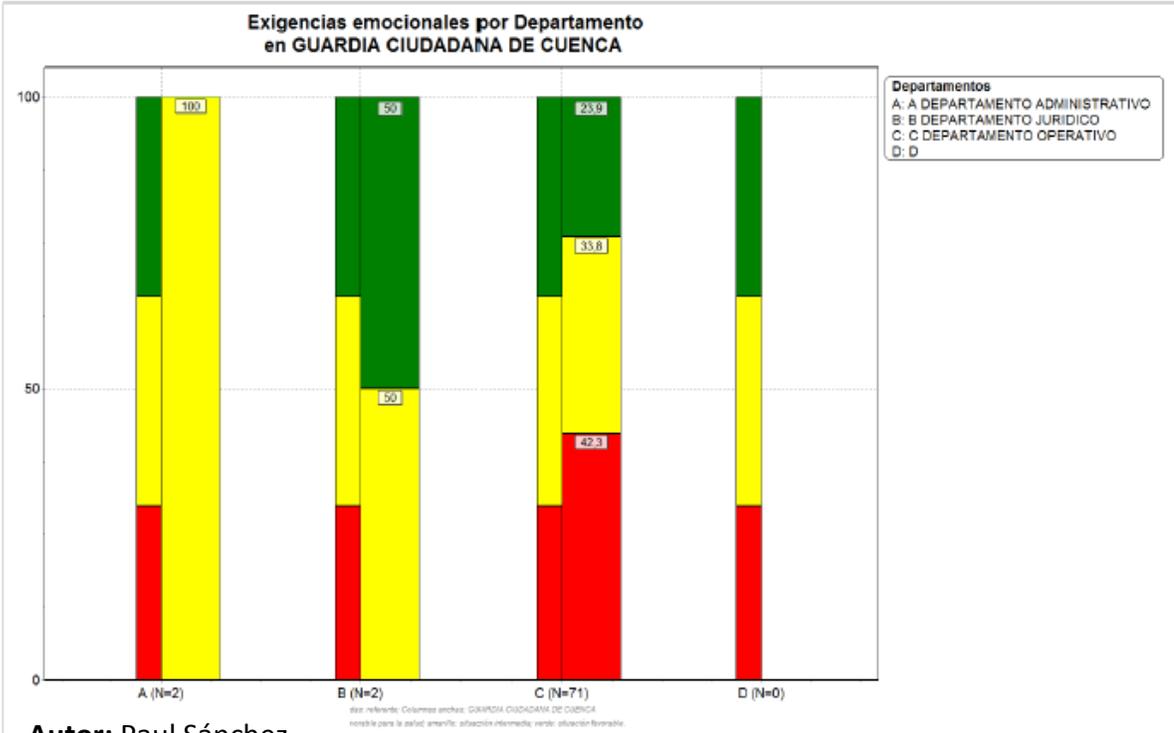
)⁵²



Autor: Paul Sánchez

⁵² (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.26 Prevalencia de exposición por departamento



3.4.7 Apoyo social de compañeros.

3.4.7.1 Prevalencia de la exposición: el 39,2 % de trabajadores están en situación más desfavorable, un 31.1 en la intermedia y un 29.7 la más favorable para la salud respecto al apoyo social de compañeros

Tabla.36 distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas relacionadas con Apoyo social de compañeros (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁵³

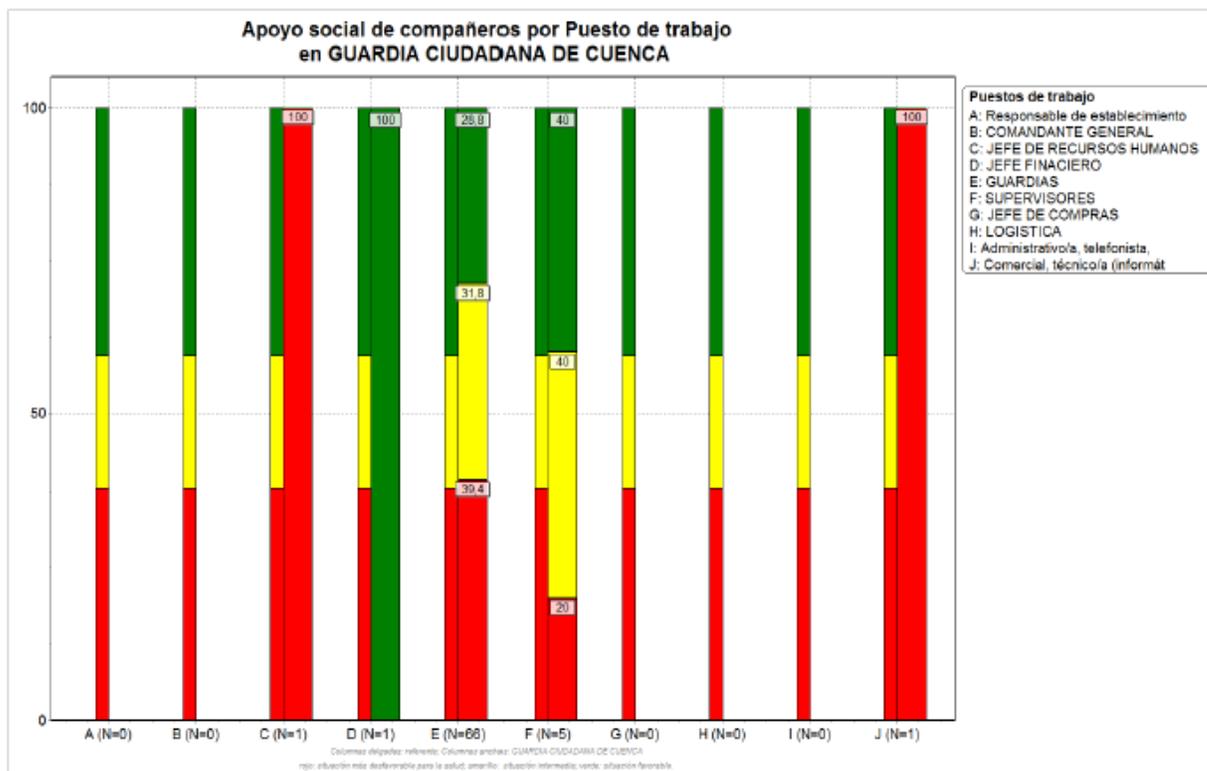
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	73,3 [N=55]	16,0 [N=12]	10,7 [N=8]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	45,3 [N=34]	33,3 [N=25]	21,3 [N=16]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	51,4 [N=38]	25,7 [N=19]	23,0 [N=17]	[N=1]

Autor: Paul Sánchez

⁵³ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.27 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ Iastas

21 versión 2)⁵⁴

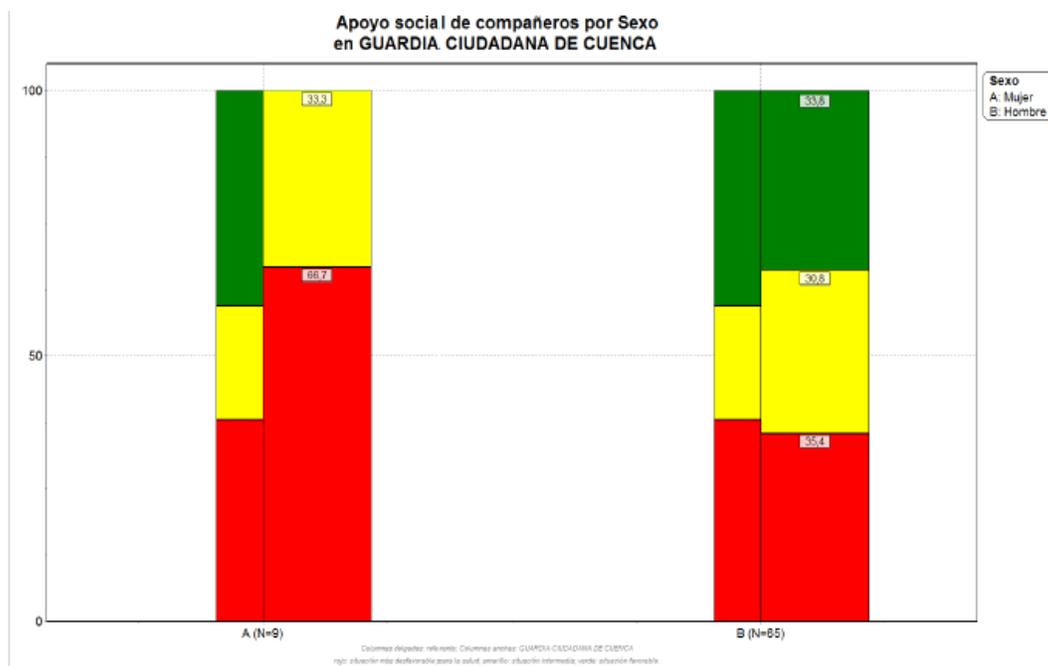


Autor: Paul Sánchez

⁵⁴ (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)

Gráfico.28 Prevalencia de exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

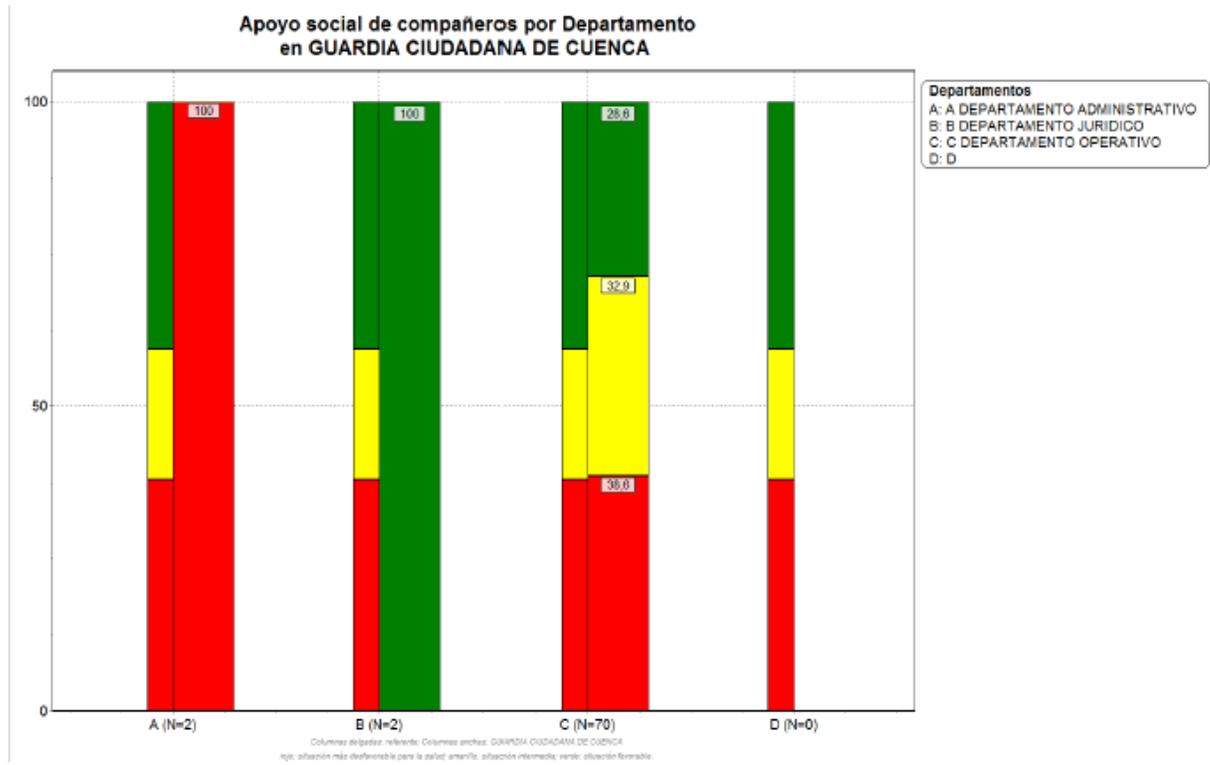
)⁵⁵



Autor: Paul Sánchez

⁵⁵ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.29 Prevalencia por exposición por departamento



Autor: Paul Sánchez

3.4.8 Doble presencia

3.4.8.1 Prevalencia de la exposición Un 38.4% de trabajadores están expuestos a situación más desfavorable, un 34.2 intermedia y un 27.4 a la más favorable para la salud respecto a la doble presencia

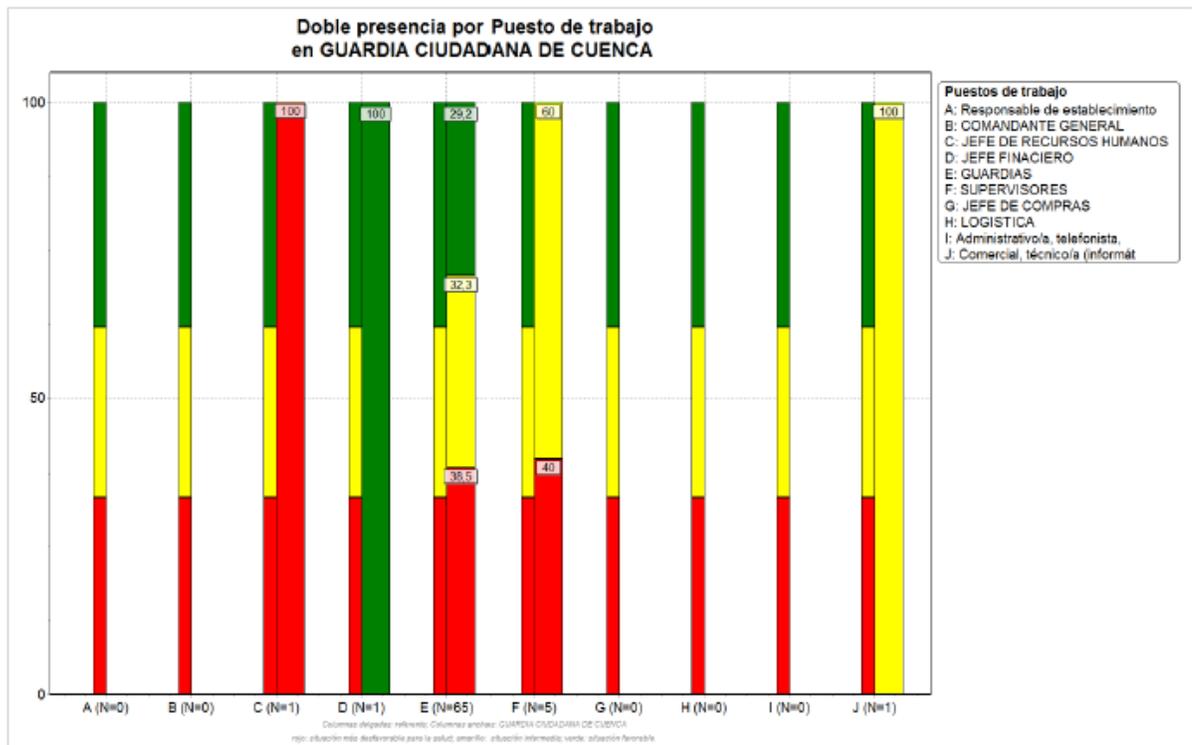
Tabla.37 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la doble presencia (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁵⁶

⁵⁶ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	9,3 [N=7]	26,7 [N=20]	64,0 [N=48]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	19,2 [N=14]	28,8 [N=21]	52,1 [N=38]	[N=2]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	18,9 [N=14]	27,0 [N=20]	54,1 [N=40]	[N=1]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	18,7 [N=14]	24,0 [N=18]	57,3 [N=43]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

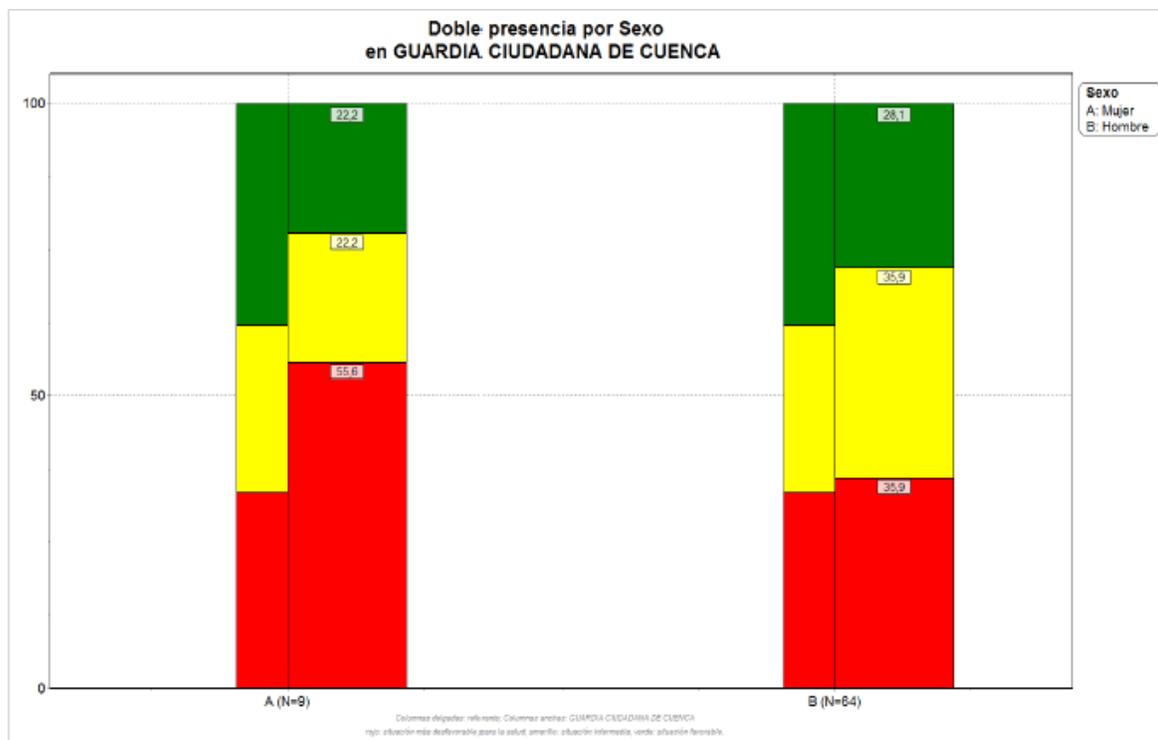
Gráfico.30 Prevalencia a la exposición por puesto de trabajo



Autor: Paul Sánchez

Gráfico.31 Prevalencia de la exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

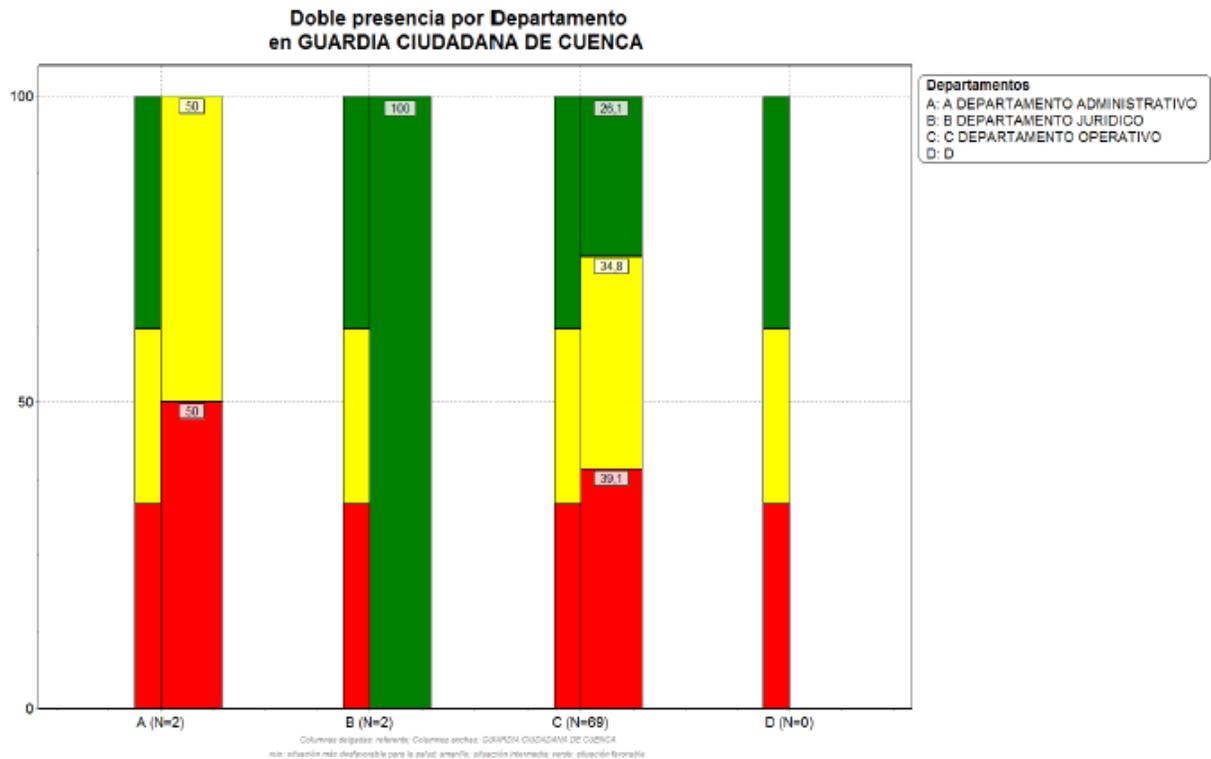
)⁵⁷



Autor: Paul Sánchez

⁵⁷ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.32 Prevalencia de la exposición por departamento



Autor: Paul Sánchez

3.4.9 Claridad de rol

3.4.9.1 Prevalencia de la exposición: Un 35.1% de trabajadores están en situación desfavorable, un 27% a la intermedia y un 37.8% a la más favorable para la salud respecto a la claridad de rol

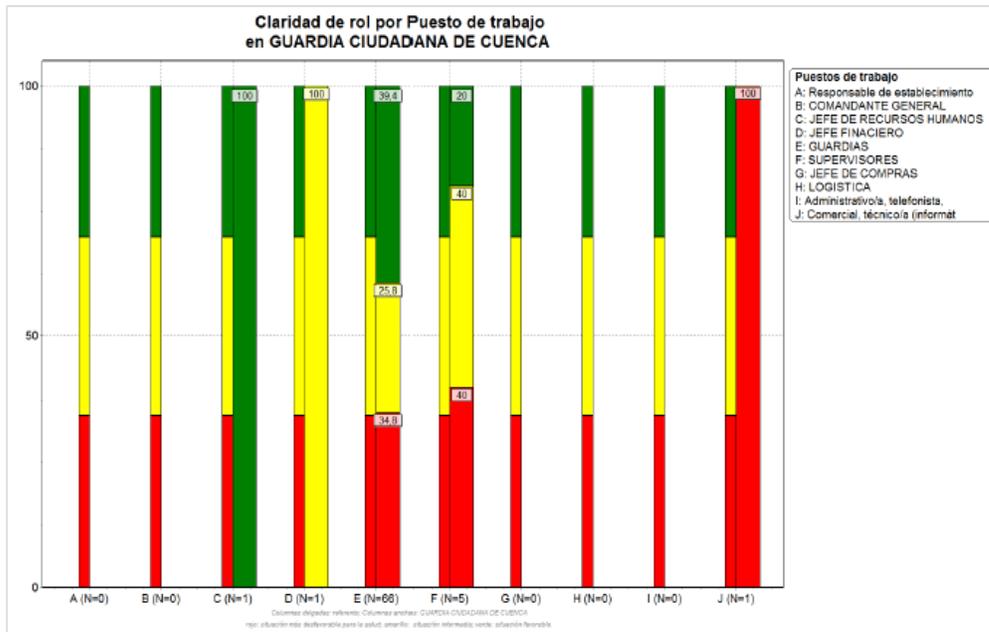
Tabla.38 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la Claridad de rol (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁵⁸

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	82,7 [N=62]	9,3 [N=7]	8,0 [N=6]	[N=0]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	88,0 [N=66]	5,3 [N=4]	6,7 [N=5]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	77,3 [N=58]	8,0 [N=6]	14,7 [N=11]	[N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	63,5 [N=47]	18,9 [N=14]	17,6 [N=13]	[N=1]

Autor: Paul Sánchez

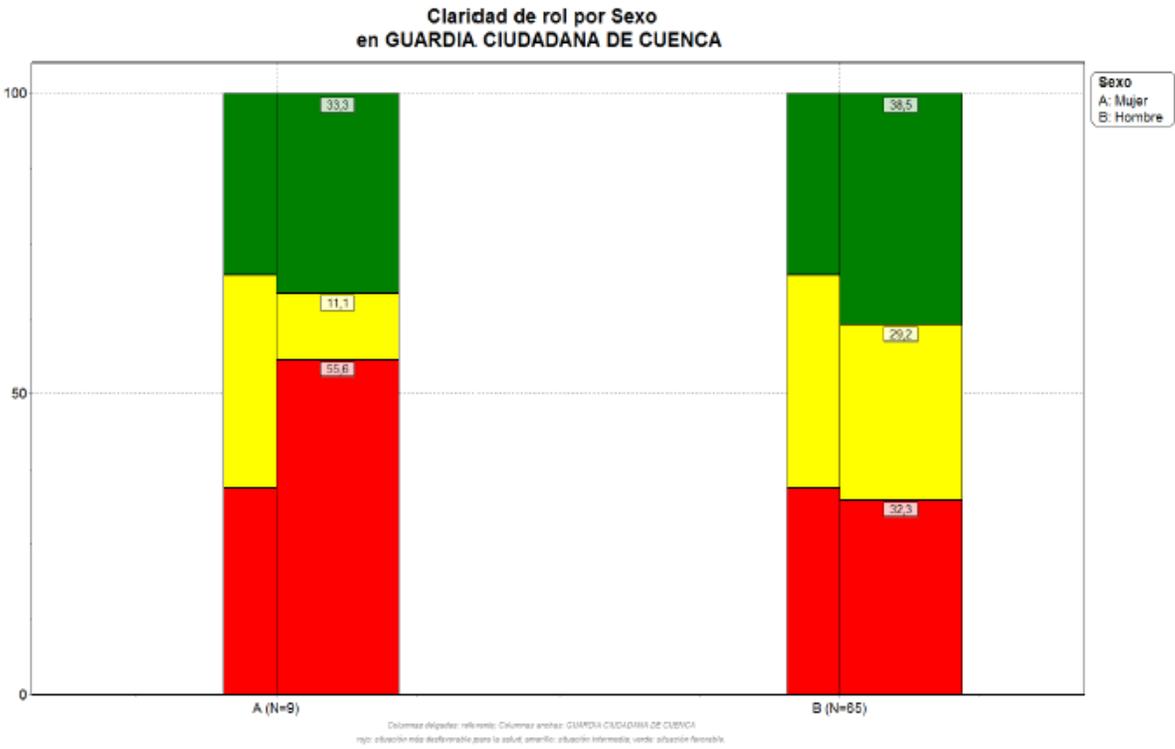
⁵⁸ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.33 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo



Autor: Paul Sánchez

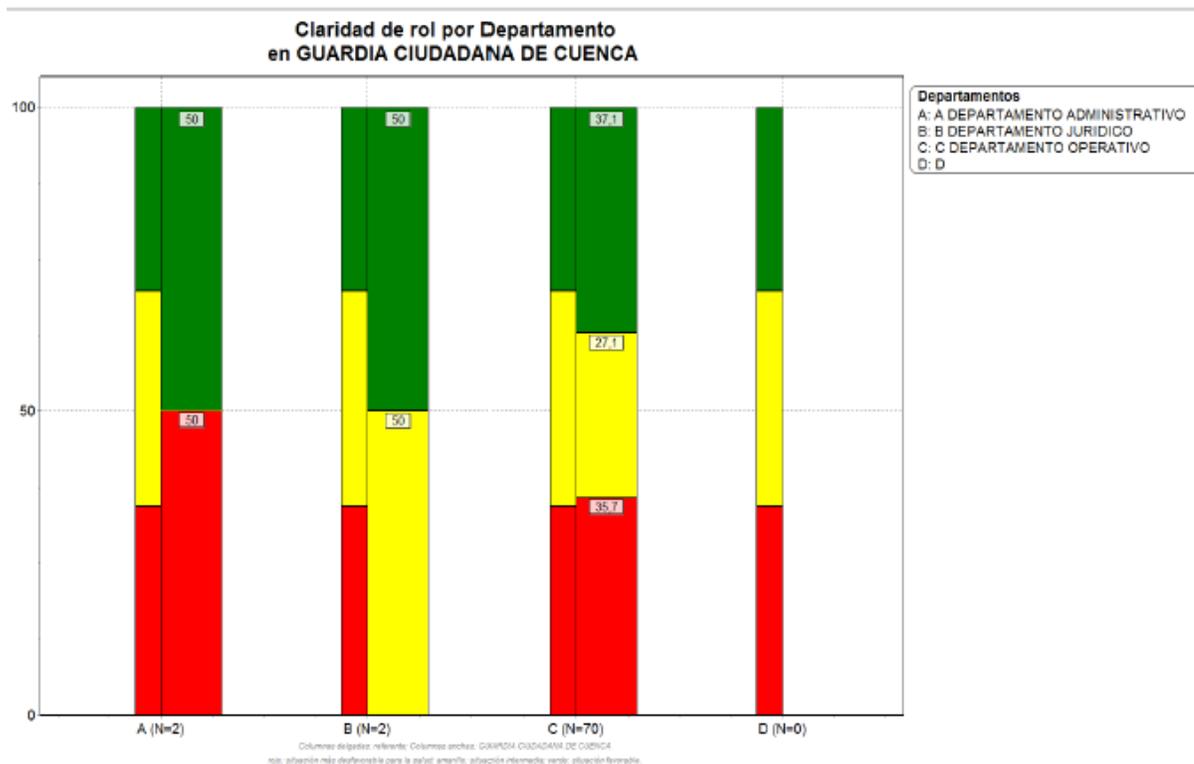
Gráfico. 34 Prevalencia de exposición por sexo



Autor: Paul Sánchez

Gráfico.35 Prevalencia de exposición por departamento (Método CopsoQ Ista 21

versión 2)⁵⁹



Autor: Paul Sánchez

3.4.10 Previsibilidad

3.4.10.1 Prevalencia de la exposición Un 29.3% de trabajadores están expuestos a situaciones más desfavorables, Un 40% intermedia y un 30.7 a la más favorables para la salud respecto a la previsibilidad

⁵⁹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Tabla.39 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la previsibilidad (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁶⁰

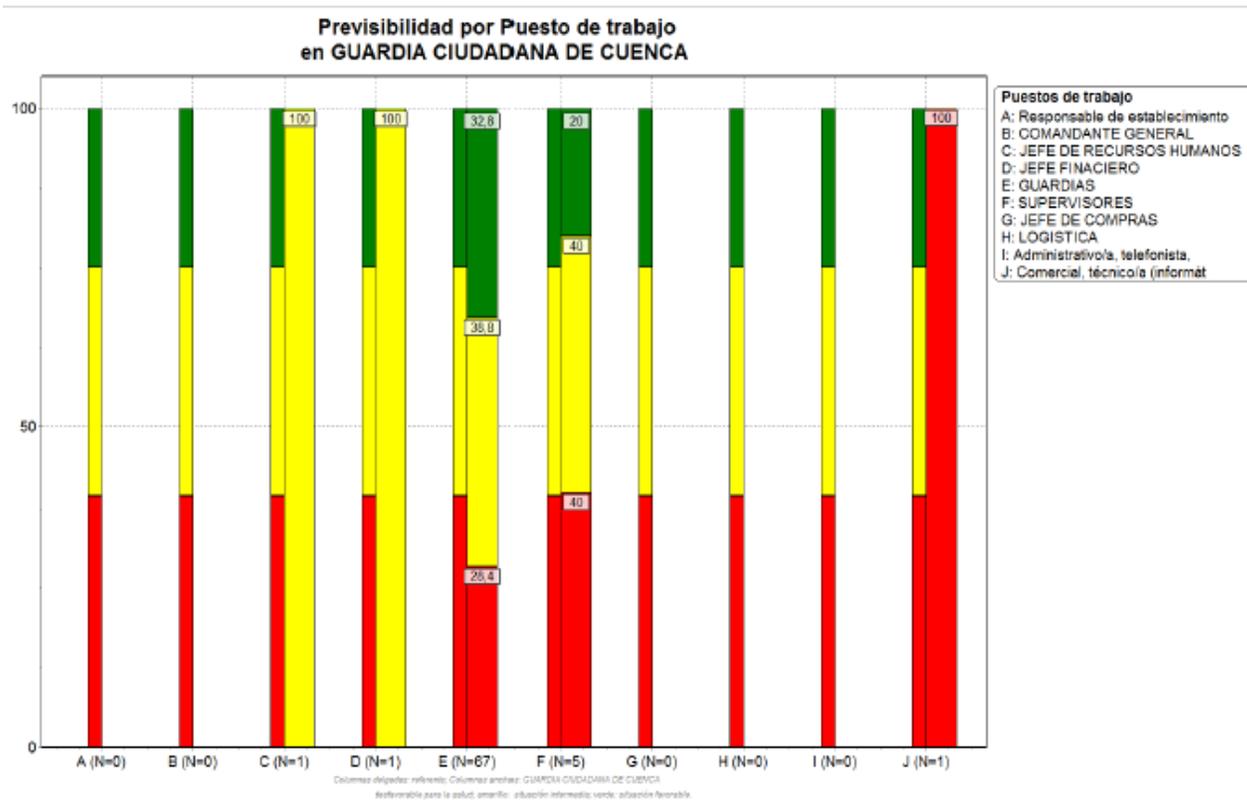
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	41,3 [N=31]	32,0 [N=24]	26,7 [N=20]	[N=0]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	80,0 [N=60]	10,7 [N=8]	9,3 [N=7]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁶⁰ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.36 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ Iastas

21 versión 2)⁶¹

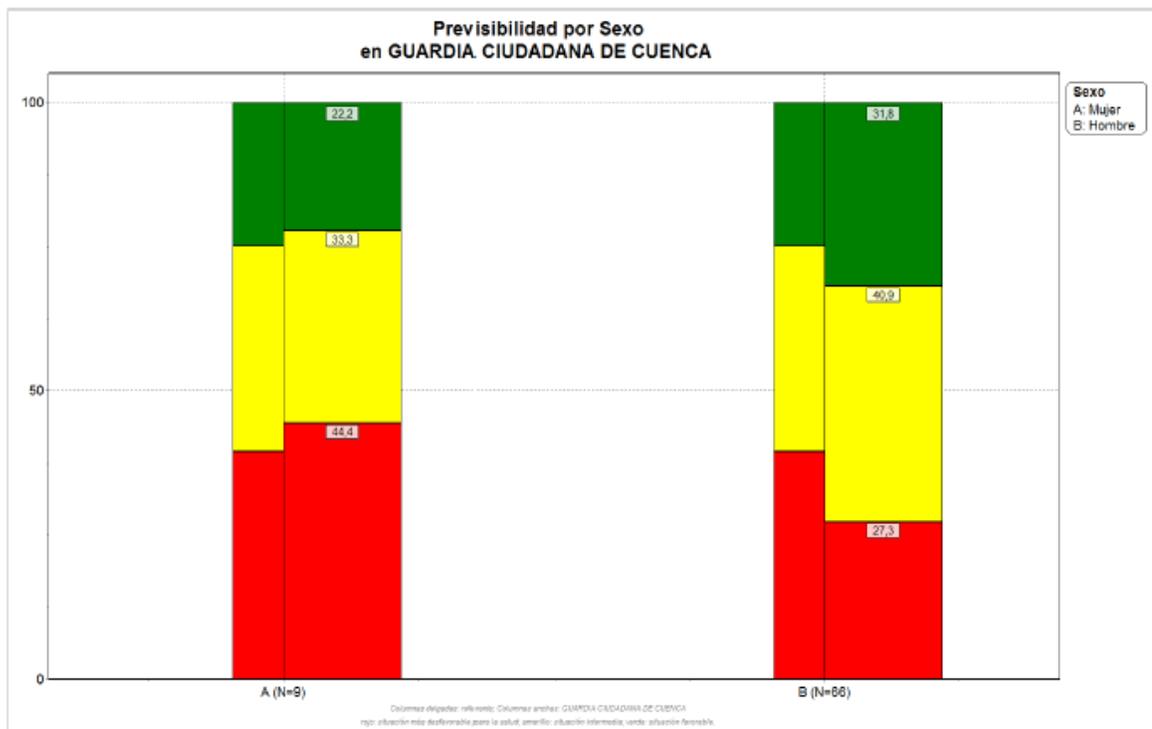


Autor: Paul Sánchez

⁶¹ (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)

Gráfico.37 Prevalencia de la exposición por sexo. (Método CopsoQ Ista 21 versión

2)⁶²

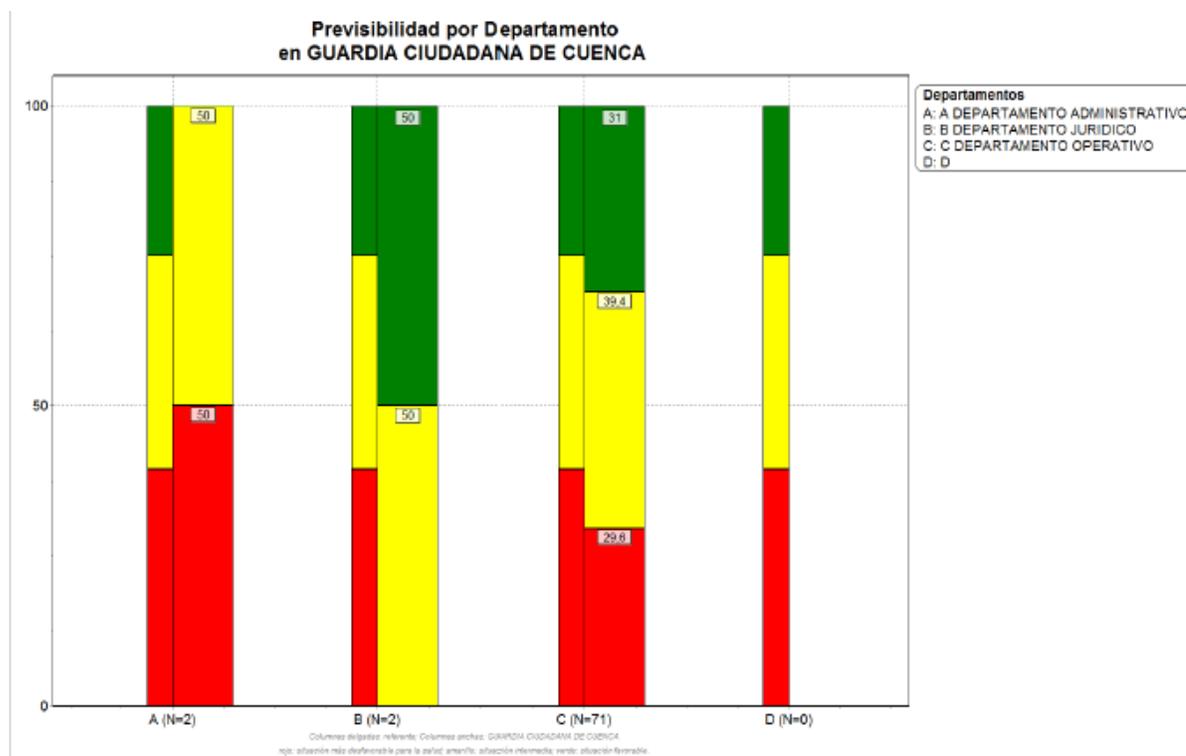


Autor: Paul Sánchez

⁶² (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.38 Prevalencia de la exposición por departamento (Método CopsoQ Ista

21 versión 2)⁶³



Autor: Paul Sánchez

3.4.11 Influencia

3.4.11.1 Prevalencia de la exposición: Un 28% de los trabajadores están en situación más desfavorable, Un 35.6% a la intermedia y un 35.6% a la más favorable para la salud respecto a la influenza

⁶³ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Tabla.40 Distribución de frecuencias de respuestas de las preguntas asociadas a la Influencia. (Método CopsoQ IstaS 21 versión 2)⁶⁴

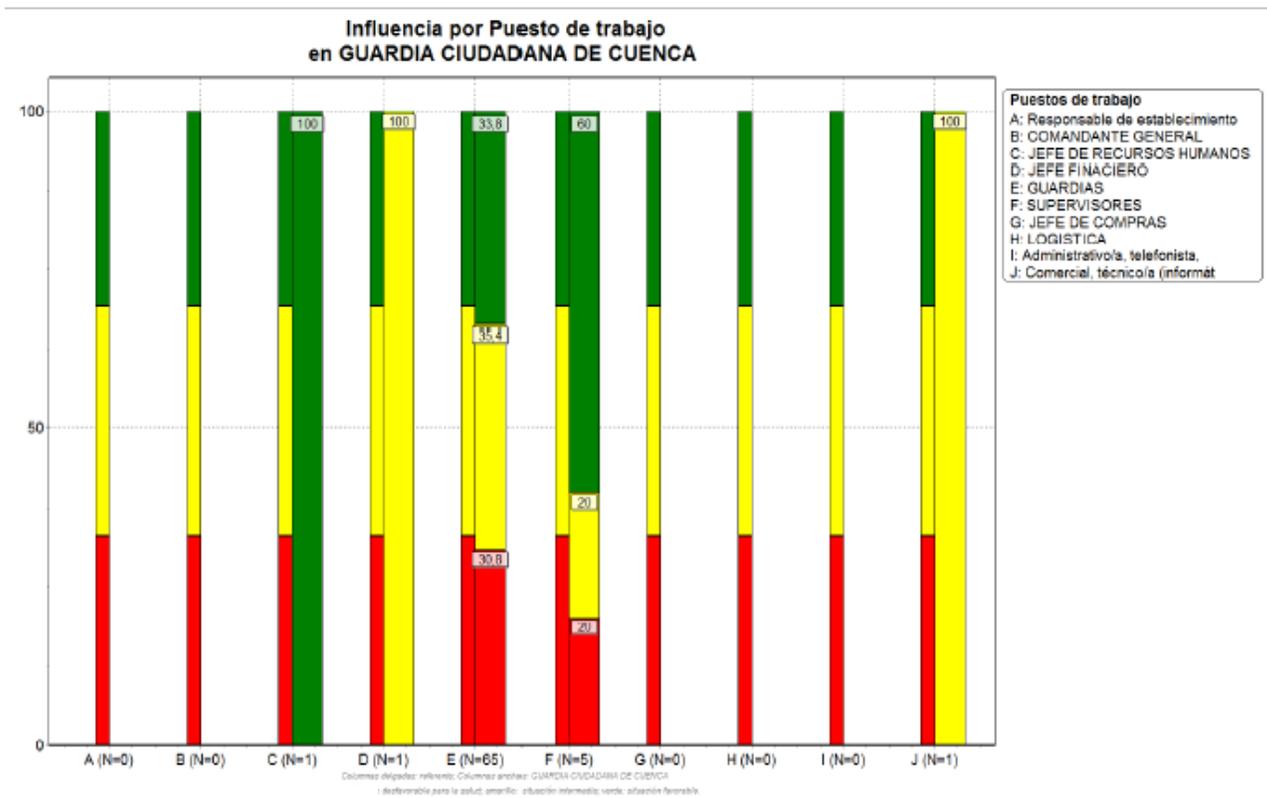
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	52,0 [N=39]	28,0 [N=21]	20,0 [N=15]	[N=0]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	27,0 [N=20]	36,5 [N=27]	36,5 [N=27]	[N=1]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	50,7 [N=38]	20,0 [N=15]	29,3 [N=22]	[N=0]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	55,4 [N=41]	20,3 [N=15]	24,3 [N=18]	[N=1]

Autor: Paul Sánchez

⁶⁴ (Método CopsoQ IstaS 21 versión 2)

Gráfico. 39 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ

Istas 21 versión 2)⁶⁵

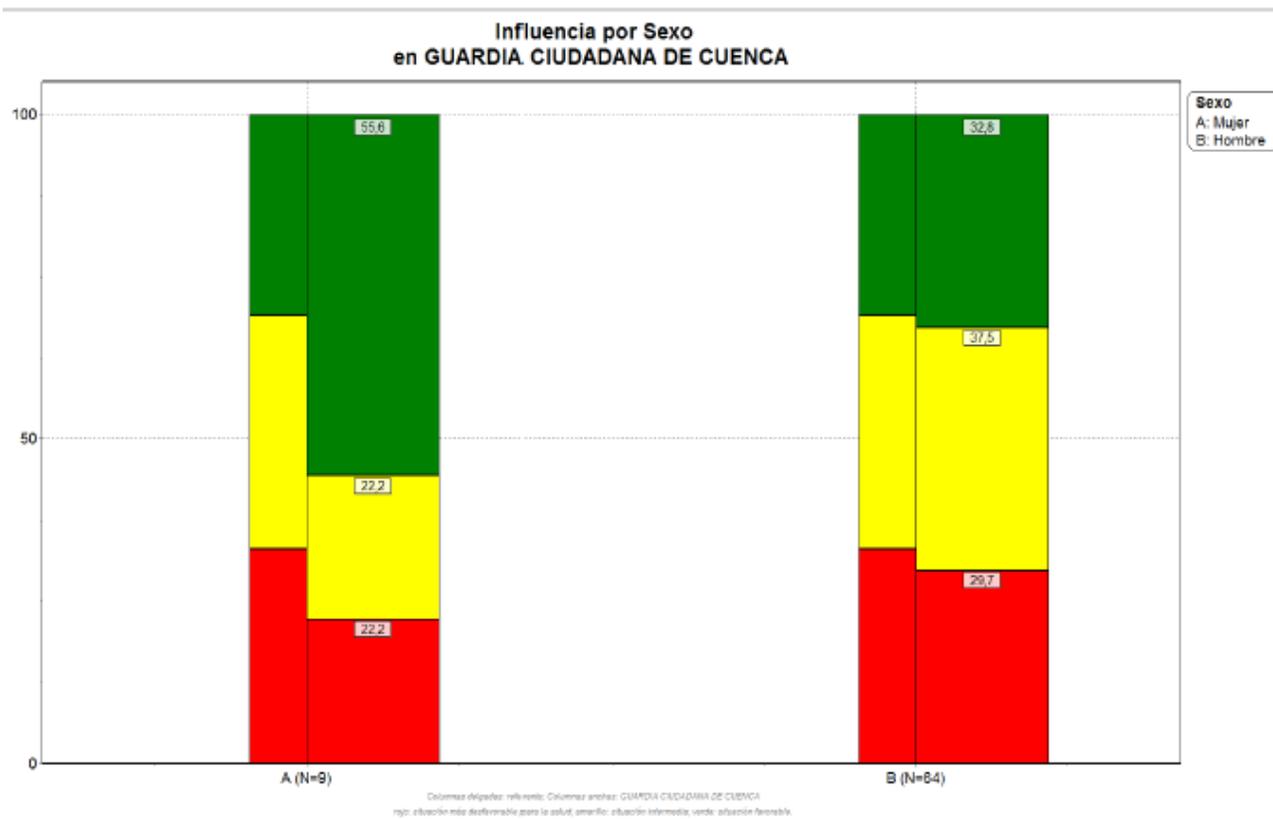


Autor: Paul Sánchez

⁶⁵ (Método CopsoQ Istas 21 versión 2)

Gráfico.40 Prevalencia de la exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

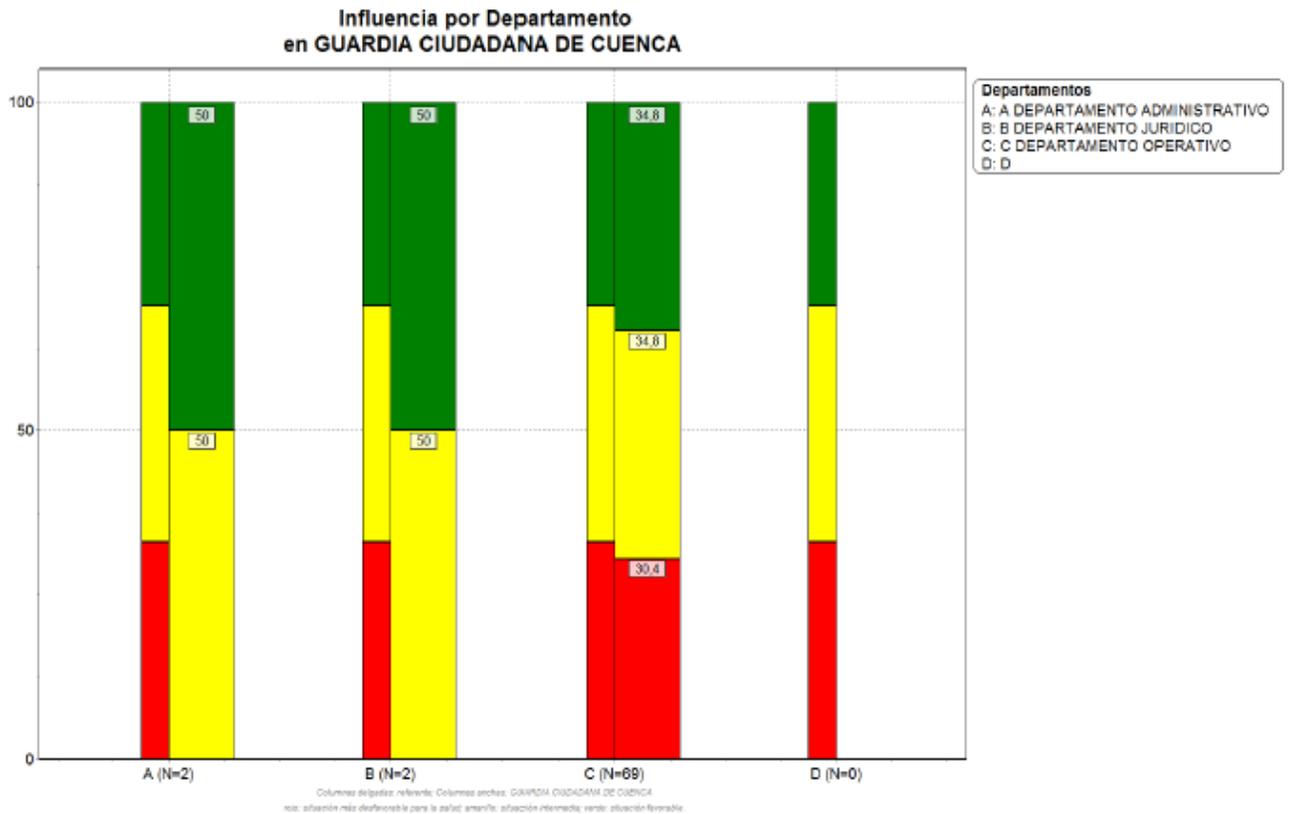
)⁶⁶



Autor: Paul Sánchez

⁶⁶ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.41 Prevalencia de la exposición por departamento



Autor: Paul Sánchez

3.4.12 Sentimiento de grupo

3.4.12.1 Prevalencia de la exposición. 24% de trabajadores están expuestos a situación más desfavorable, un 28% a intermedia, y un 48% a la más favorable a la salud respecto al sentimiento de grupo.

Tabla.41 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas con el sentimiento de grupo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁶⁷

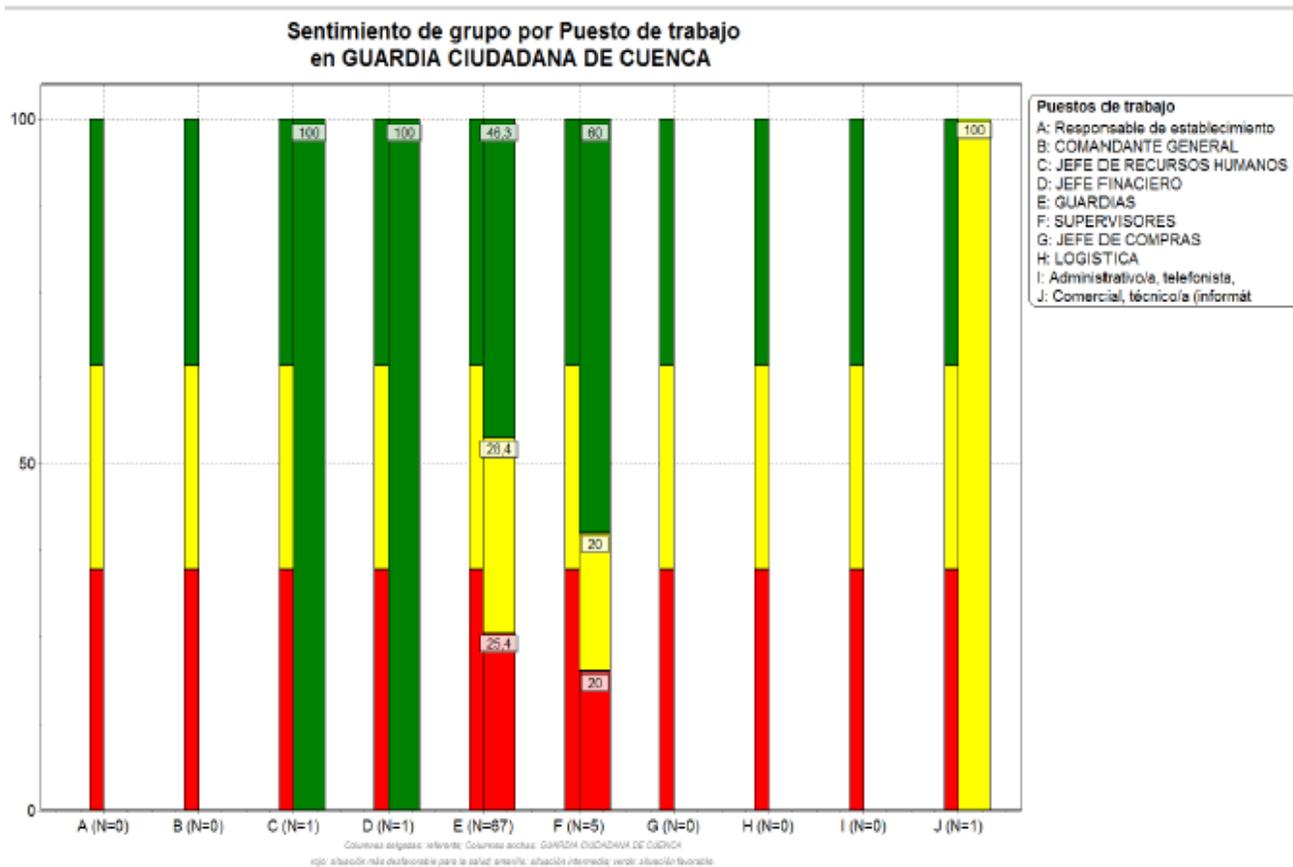
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	69,3 [N=52]	20,0 [N=15]	10,7 [N=8]	[N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	73,3 [N=55]	21,3 [N=16]	5,3 [N=4]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	77,3 [N=58]	18,7 [N=14]	4,0 [N=3]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁶⁷ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Grafico. 42 Prevalencia de la exposición de acuerdo al puesto de trabajo (Método

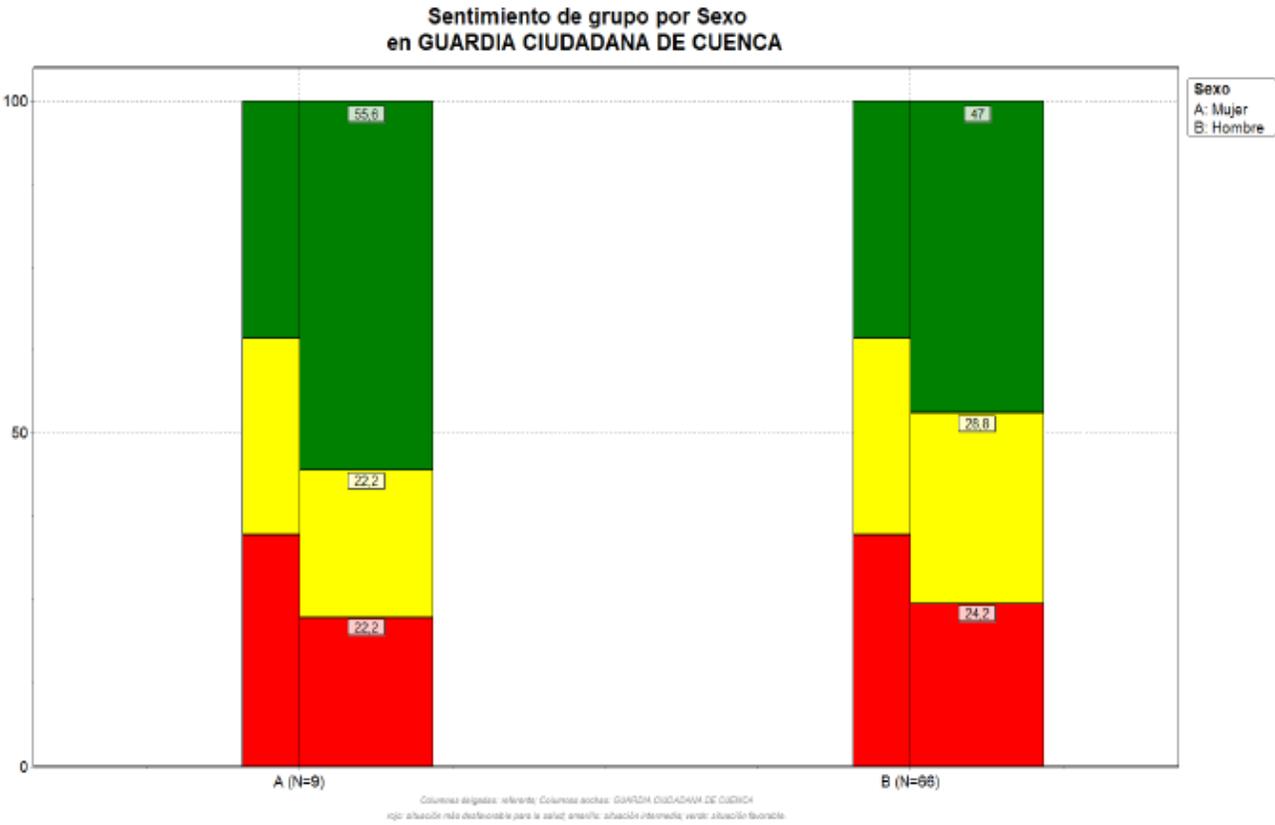
CopsoQ Ista 21 versión 2)⁶⁸



Autor: Paul Sánchez

⁶⁸ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

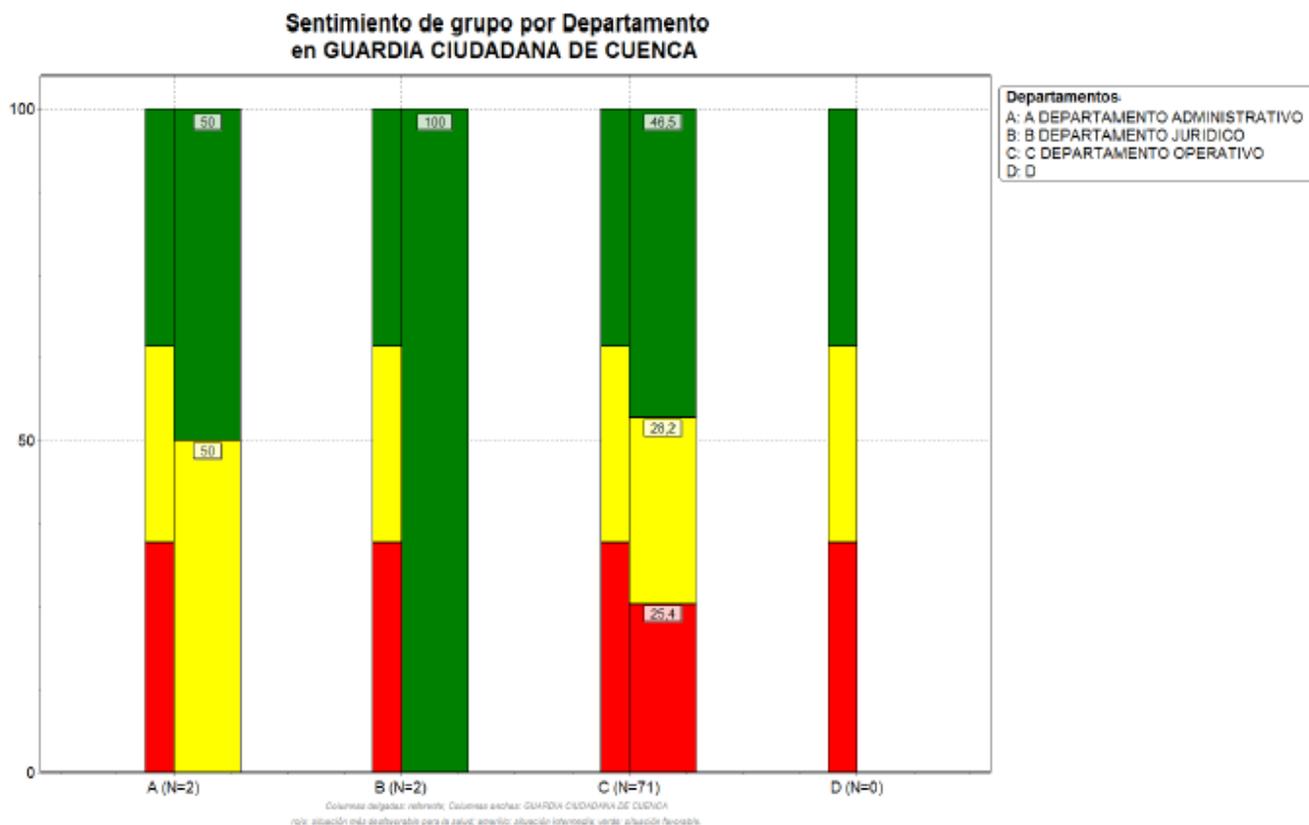
Gráfico.43 Prevalencia de la exposición de acuerdo al sexo



Autor: Paul Sánchez

Gráfico.44 Prevalencia de la exposición de acuerdo al departamento (Método

CopsoQ Ista 21 versión 2)⁶⁹



Autor: Paul Sánchez

3.4.13 Exigencias cualitativas

3.4.13.1 Prevalencia de las exigencias cualitativas un 21% está en situación más desfavorable un 32% en intermedia y un 47% en situación más favorable para la salud respecto a la salud para las exigencias cualitativas.

⁶⁹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Tabla.42 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas relacionadas con las exigencias cualitativas (Método CopsoQ IstaS 21 versión 2)⁷⁰

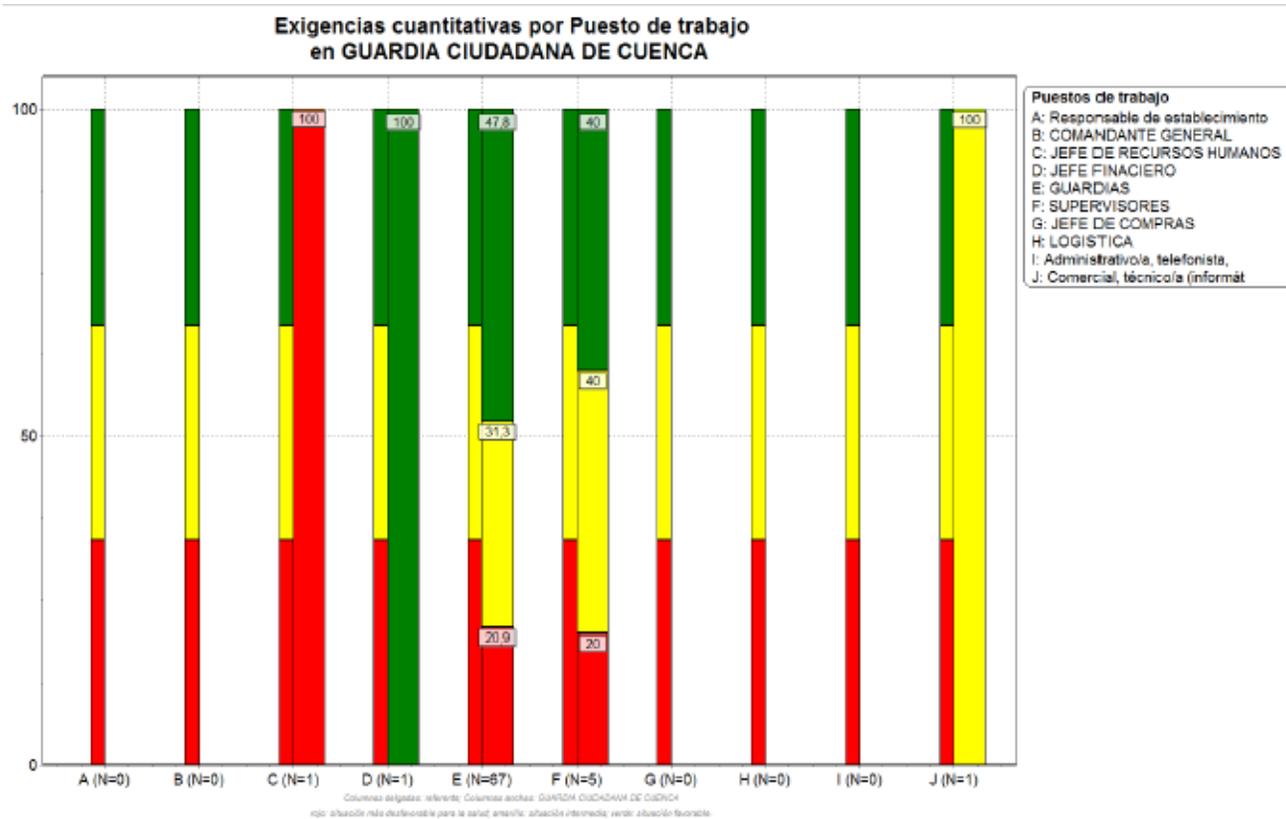
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	10,7 [N=8]	28,0 [N=21]	61,3 [N=46]	[N=0]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	1,3 [N=1]	12,0 [N=9]	86,7 [N=65]	[N=0]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	2,7 [N=2]	14,7 [N=11]	82,7 [N=62]	[N=0]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	82,7 [N=62]	13,3 [N=10]	4,0 [N=3]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁷⁰ (Método CopsoQ IstaS 21 versión 2)

Gráfico.45 Prevalencia de la exposición de acuerdo al puesto de trabajo (Método

CopsoQ Ista 21 versión 2)⁷¹

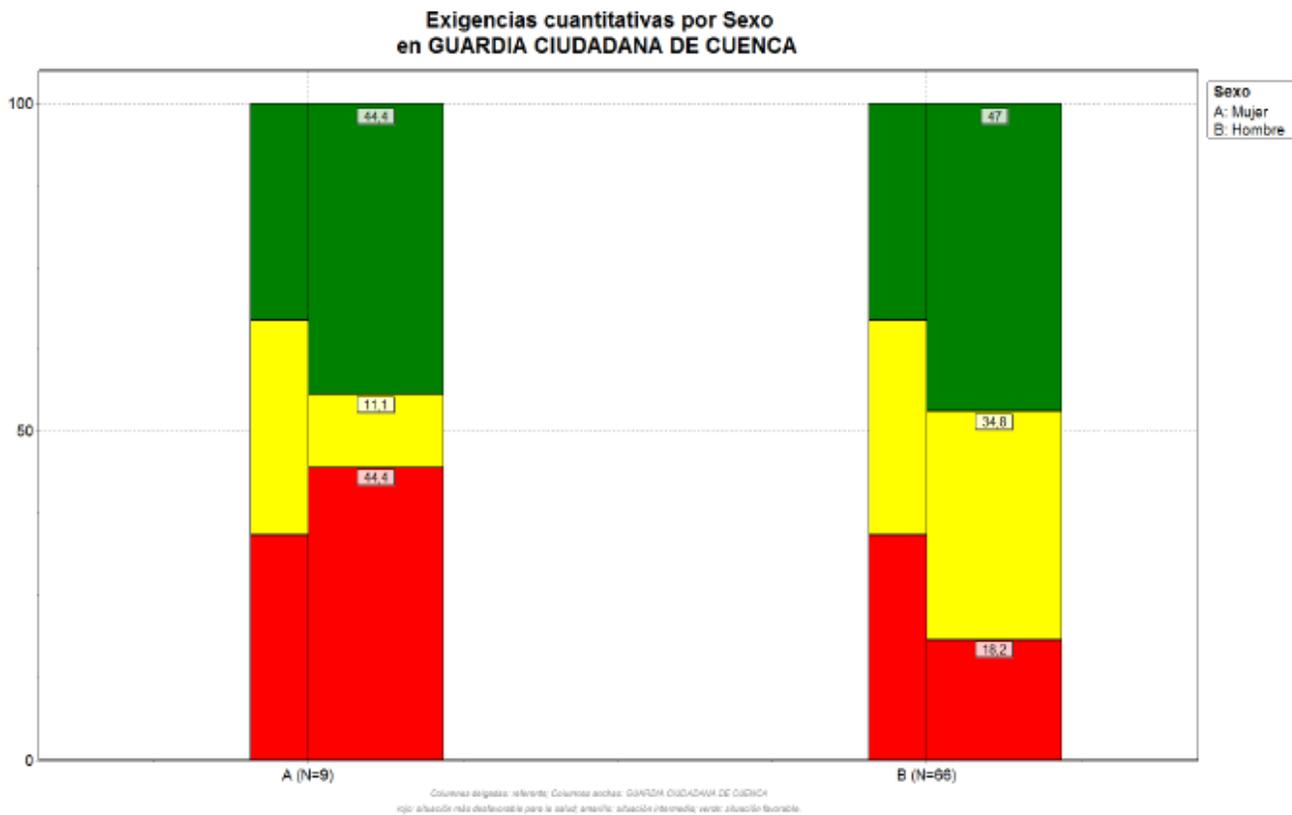


Autor: Paul Sánchez

⁷¹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.46 Prevalencia de la exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

)⁷²

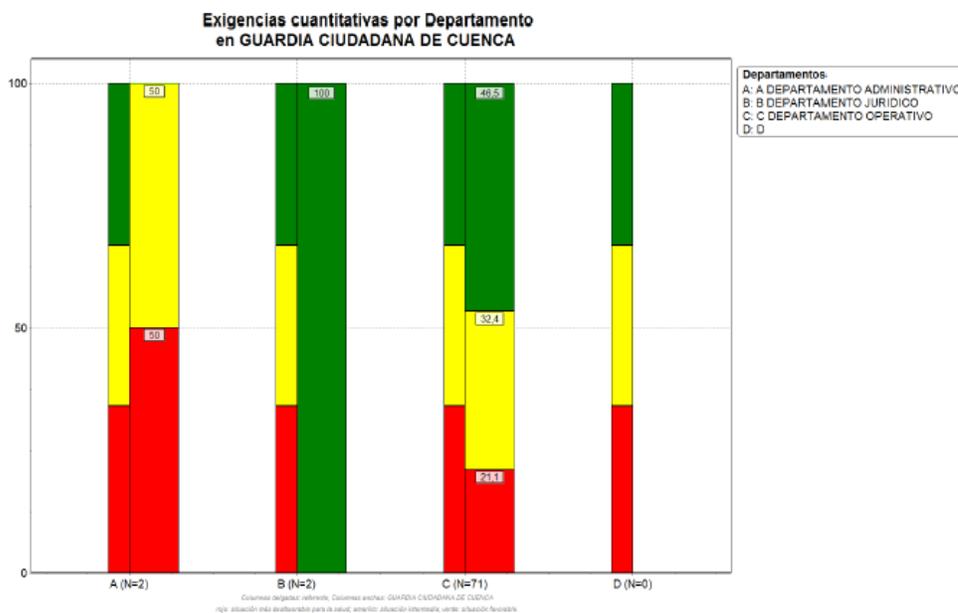


Autor: Paul Sánchez

⁷² (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.47 Prevalencia de la exposición de por departamento (Método CopsoQ

Istas 21 versión 2)⁷³



Autor: Paul Sánchez

3.4.14 Justicia.

3.4.14.1 Prevalencia de la exposición Un 17% de trabajadores están expuestos a situaciones más desfavorables, un 11% a la intermedia y un 72% a la más favorable para la salud respecto a la justicia

⁷³ (Método CopsoQ Istas 21 versión 2)

Tabla. 43 Distribución de frecuencias de respuestas de acuerdo a las preguntas asociadas a Justicia (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁷⁴

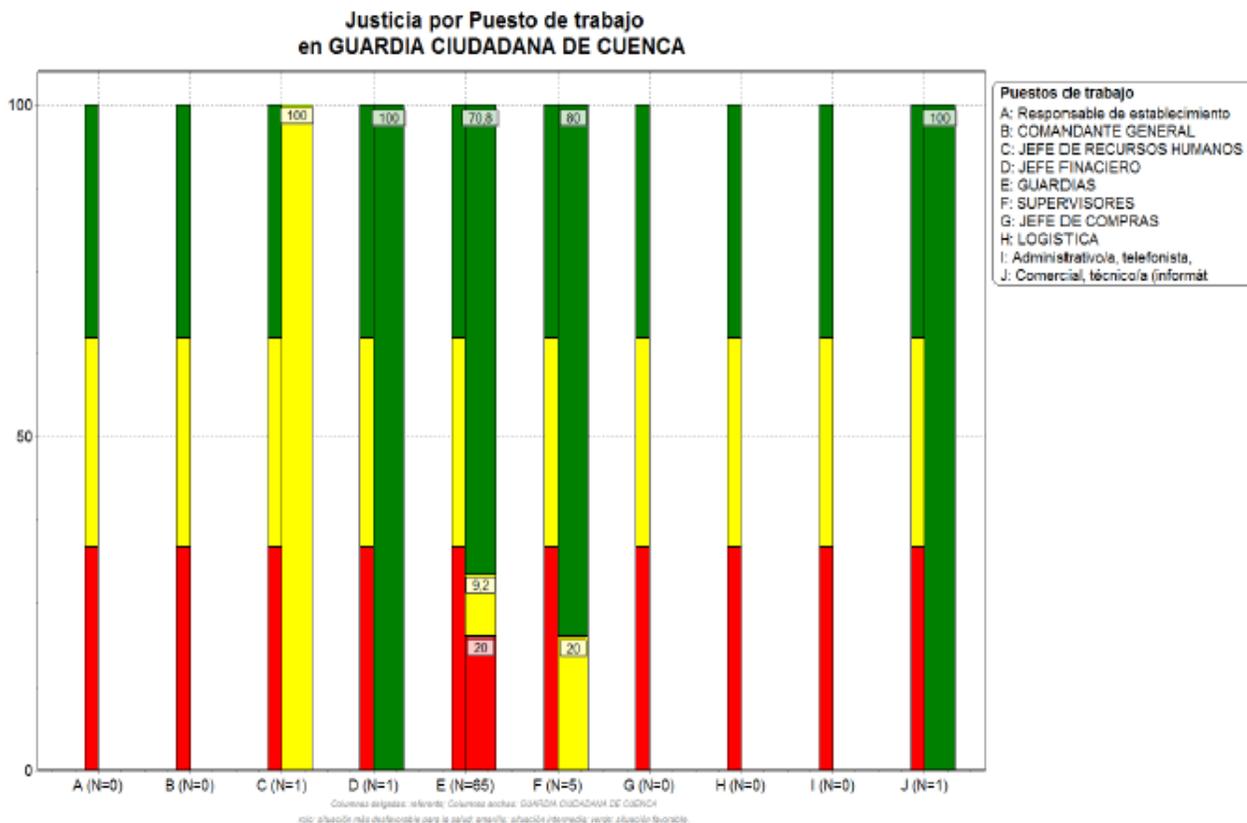
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	50,0 [N=37]	29,7 [N=22]	20,3 [N=15]	[N=1]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	45,9 [N=34]	27,0 [N=20]	27,0 [N=20]	[N=1]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	44,0 [N=33]	33,3 [N=25]	22,7 [N=17]	[N=0]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	52,0 [N=39]	29,3 [N=22]	18,7 [N=14]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁷⁴ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico. 48 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ

Istas 21 versión 2)⁷⁵

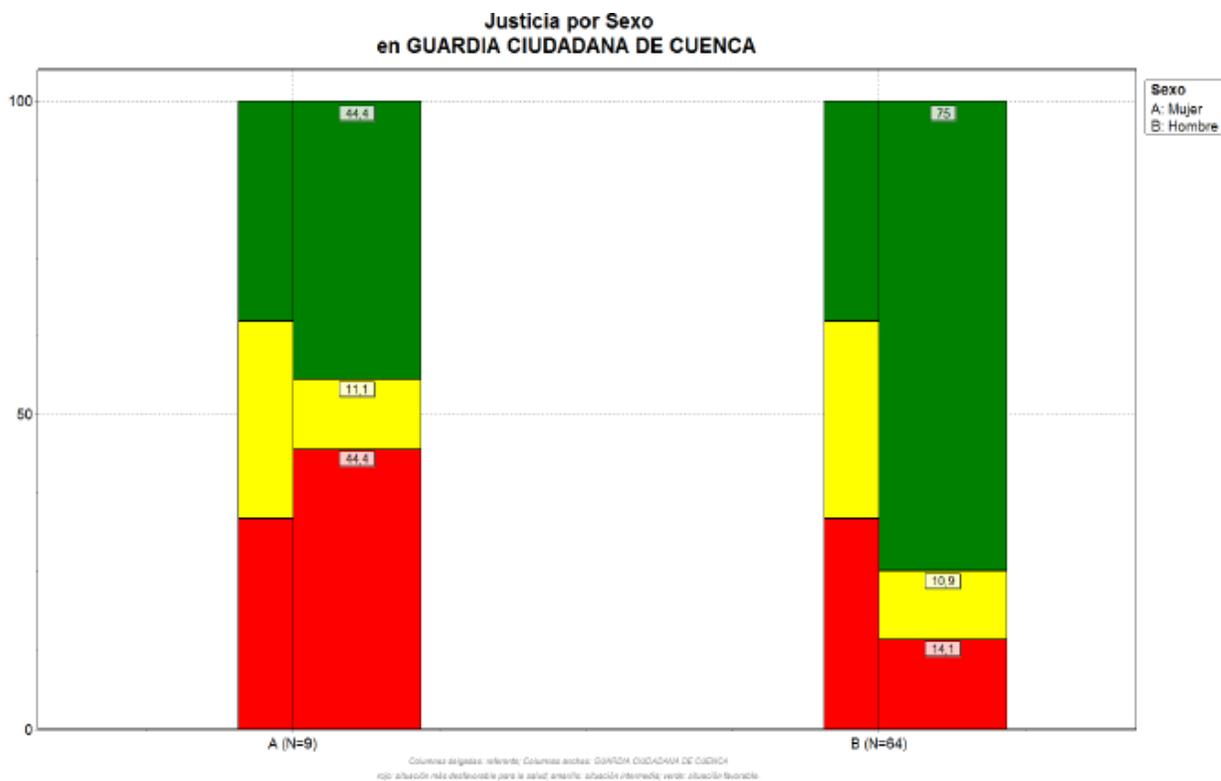


Autor: Paul Sánchez

⁷⁵ (Método CopsoQ Istas 21 versión 2)

Gráfico. 49 Prevalencia de la exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión

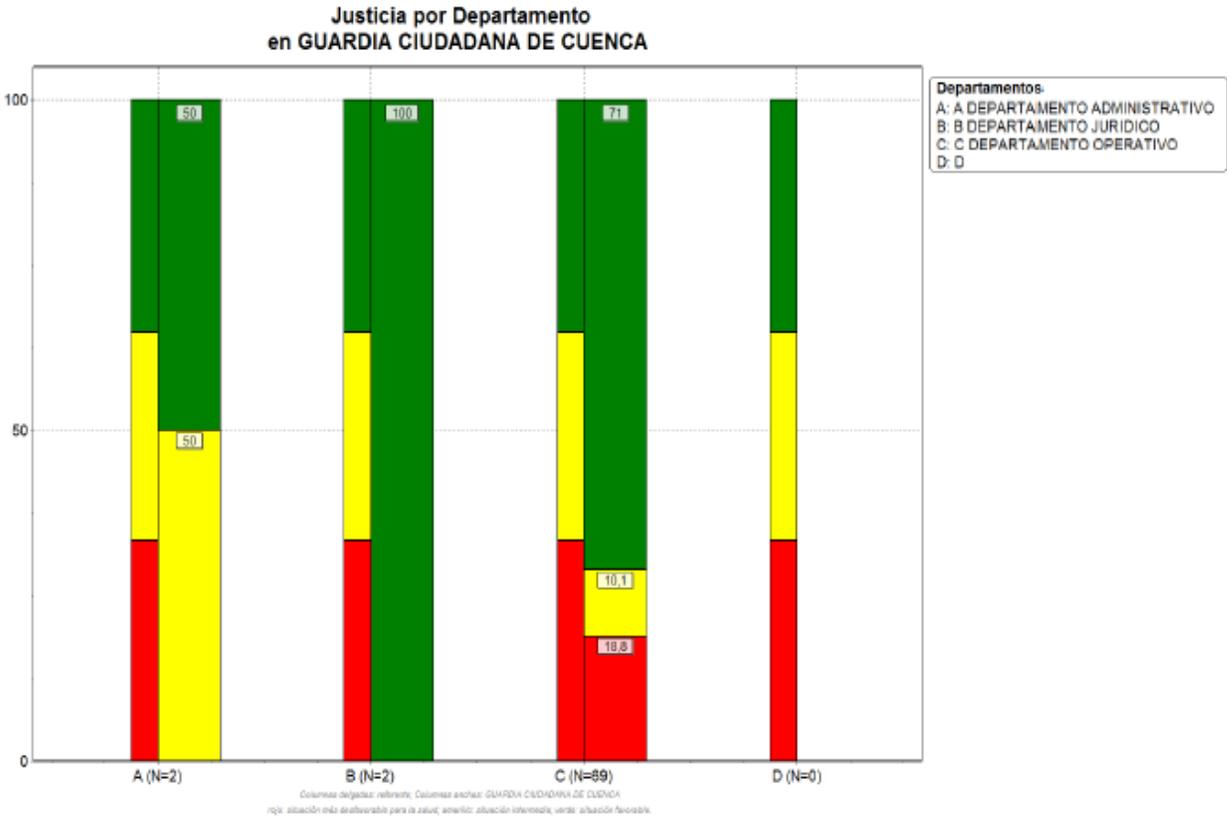
2)⁷⁶



Autor: Paul Sánchez

⁷⁶ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico. 50 Prevalencia de la exposición por departamento



Autor: Paul Sánchez

3.4.15 Apoyo social de supervisores

3.4.15.1 Prevalencia de la exposición Un 16% de trabajadores están expuestos a situaciones más desfavorables, un 34% intermedia y un 50% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de supervisores.

Tabla.44 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas al apoyo de supervisores. (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁷⁷

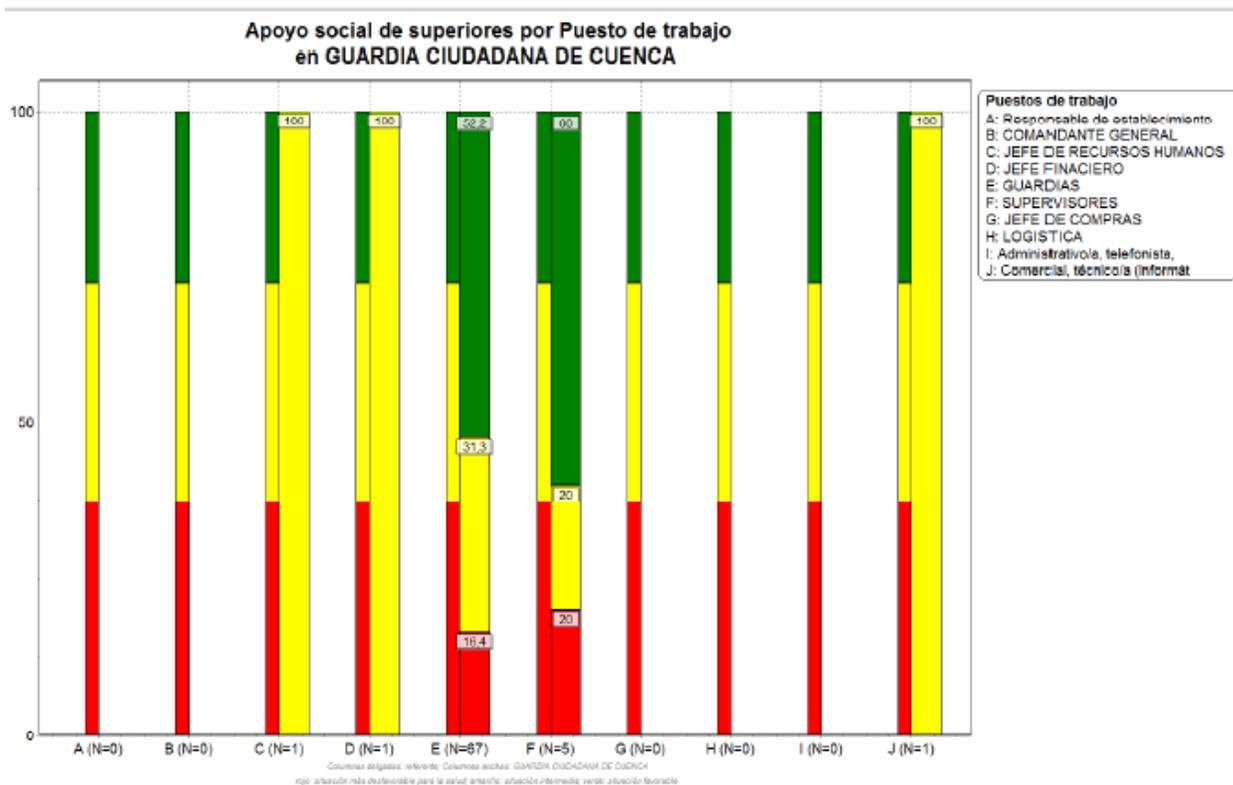
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	74,7 [N=56]	16,0 [N=12]	9,3 [N=7]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	76,0 [N=57]	17,3 [N=13]	6,7 [N=5]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	58,7 [N=44]	26,7 [N=20]	14,7 [N=11]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁷⁷ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico. 51 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ

Istas 21 versión 2)⁷⁸

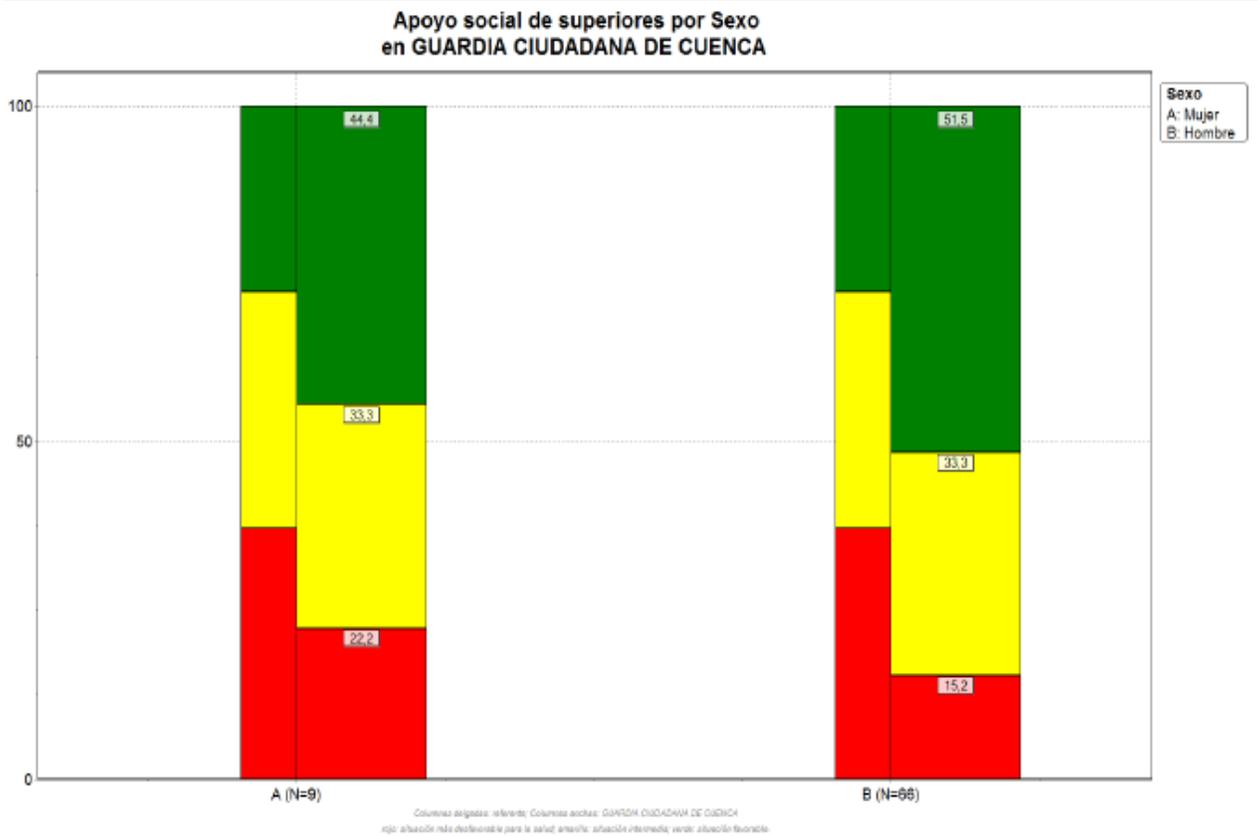


Autor: Paul Sánchez

⁷⁸ (Método CopsoQ Istas 21 versión 2)

Gráfico. 52 Prevalencia de exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

)⁷⁹



Autor: Paul Sánchez

3.4.16 Calidad de liderazgo.

3.4.16.1 Prevalencia de la calidad de liderazgo Un 16% de trabajadores están expuestos a condiciones más desfavorables, un 45.3% a intermedia y un 38.7% a la más favorable para la salud respecto a calidad de liderazgo

⁷⁹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Tabla.45 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a Calidad de liderazgo (Método CopsoQ IstaS 21 versión 2)⁸⁰

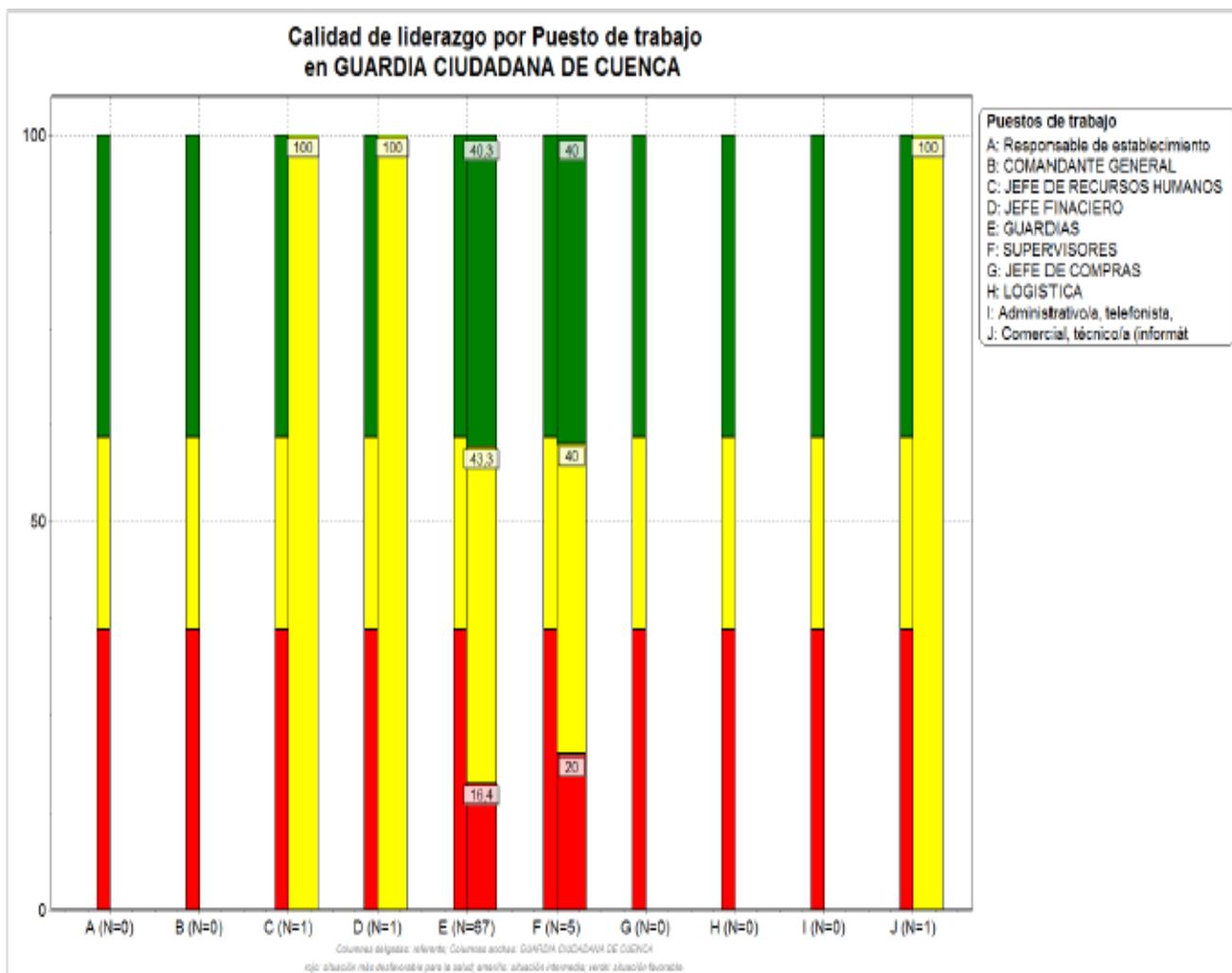
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	60,0 [N=45]	26,7 [N=20]	13,3 [N=10]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	72,0 [N=54]	24,0 [N=18]	4,0 [N=3]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	61,3 [N=46]	32,0 [N=24]	6,7 [N=5]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	74,7 [N=56]	14,7 [N=11]	10,7 [N=8]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁸⁰ (Método CopsoQ IstaS 21 versión 2)

Gráfico. 53 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ Iastas

21 versión 2)⁸¹

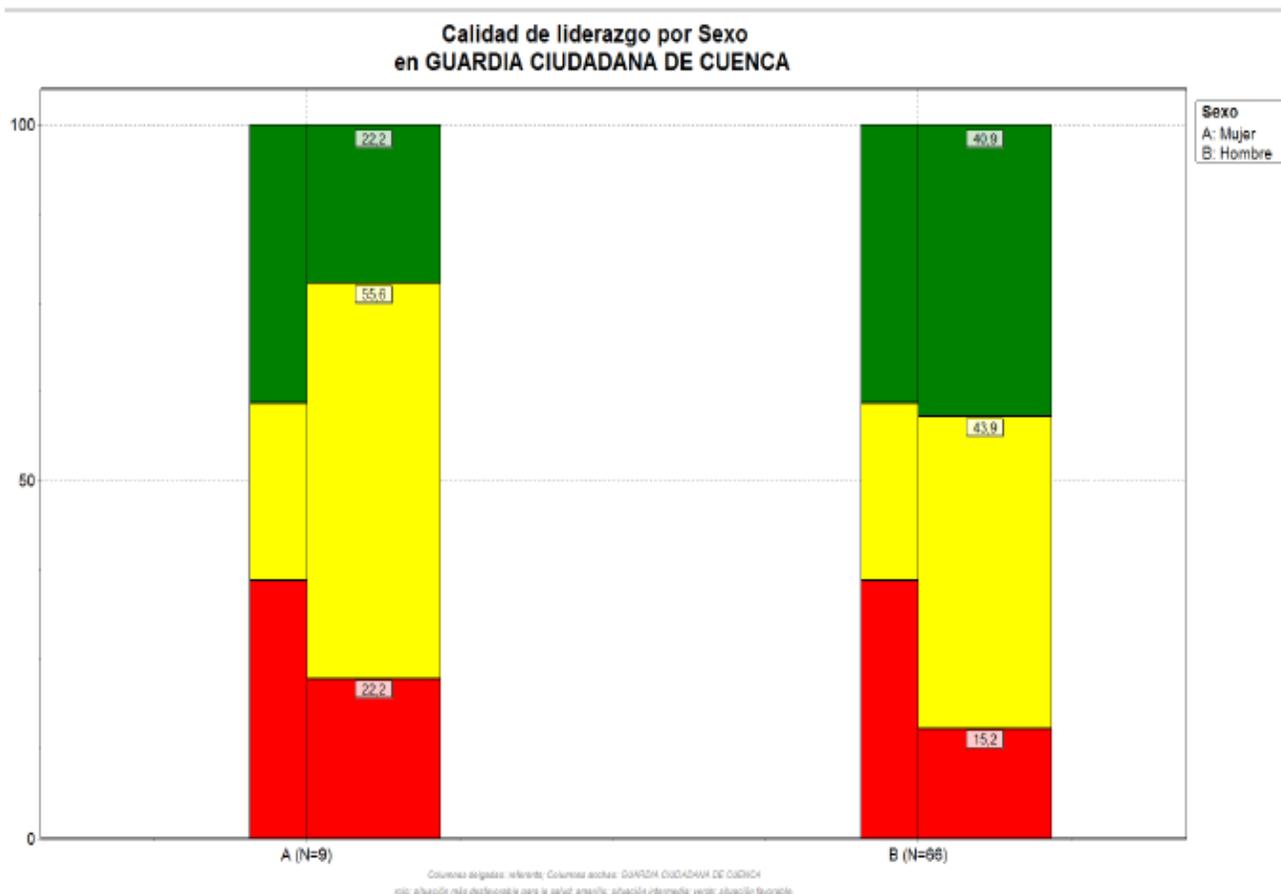


Autor: Paul Sánchez

⁸¹ (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)

Gráfico.54 Prevalencia de exposición por sexo (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2

)⁸²



Autor: Paul Sánchez

3.4.17 Reconocimiento

3.4.17.1 Prevalencia de exposición Un 6.8% de trabajadores están en situación más desfavorable, un 5.4% y un 87.8% a la más favorable para la salud respecto al reconocimiento

⁸² (Método CopsoQ Iastas 21 versión 2)

Tabla.46 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas al reconcomiendo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁸³

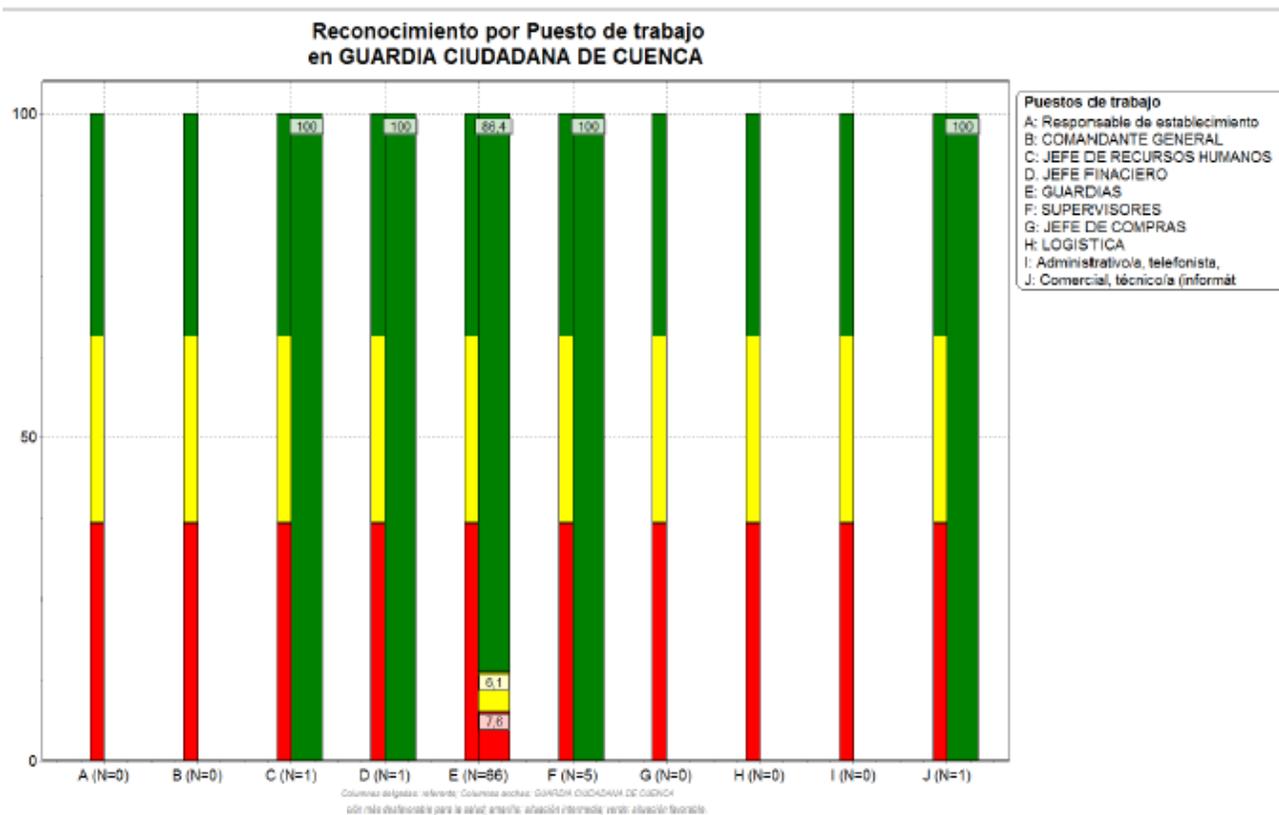
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	70,7 [N=53]	10,7 [N=8]	18,7 [N=14]	[N=0]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	73,0 [N=54]	13,5 [N=10]	13,5 [N=10]	[N=1]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	65,3 [N=49]	22,7 [N=17]	12,0 [N=9]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁸³ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.55 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ Ista

21 versión 2)⁸⁴

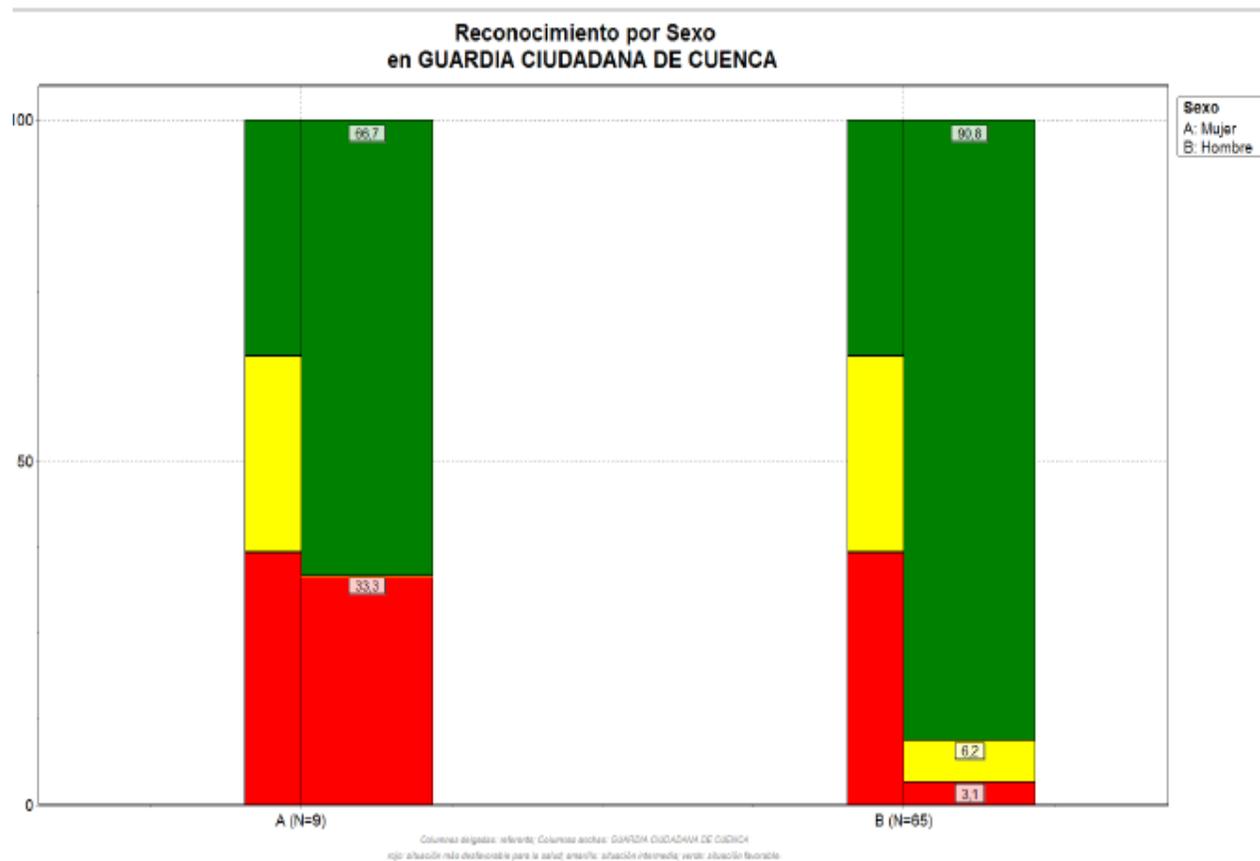


Autor: Paul Sánchez

⁸⁴ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.56 Prevalencia de la exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

)⁸⁵



Autor: Paul Sánchez

3.4.18 Posibilidades de desarrollo

3.4.18.1 Prevalencia de Posibilidades de desarrollo Un 5.5% de trabajadores están expuestas a condiciones más severas, un 11% intermedia y un 83.5% en situación más favorable para la salud con respecto a posibilidad de desarrollo.

⁸⁵ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

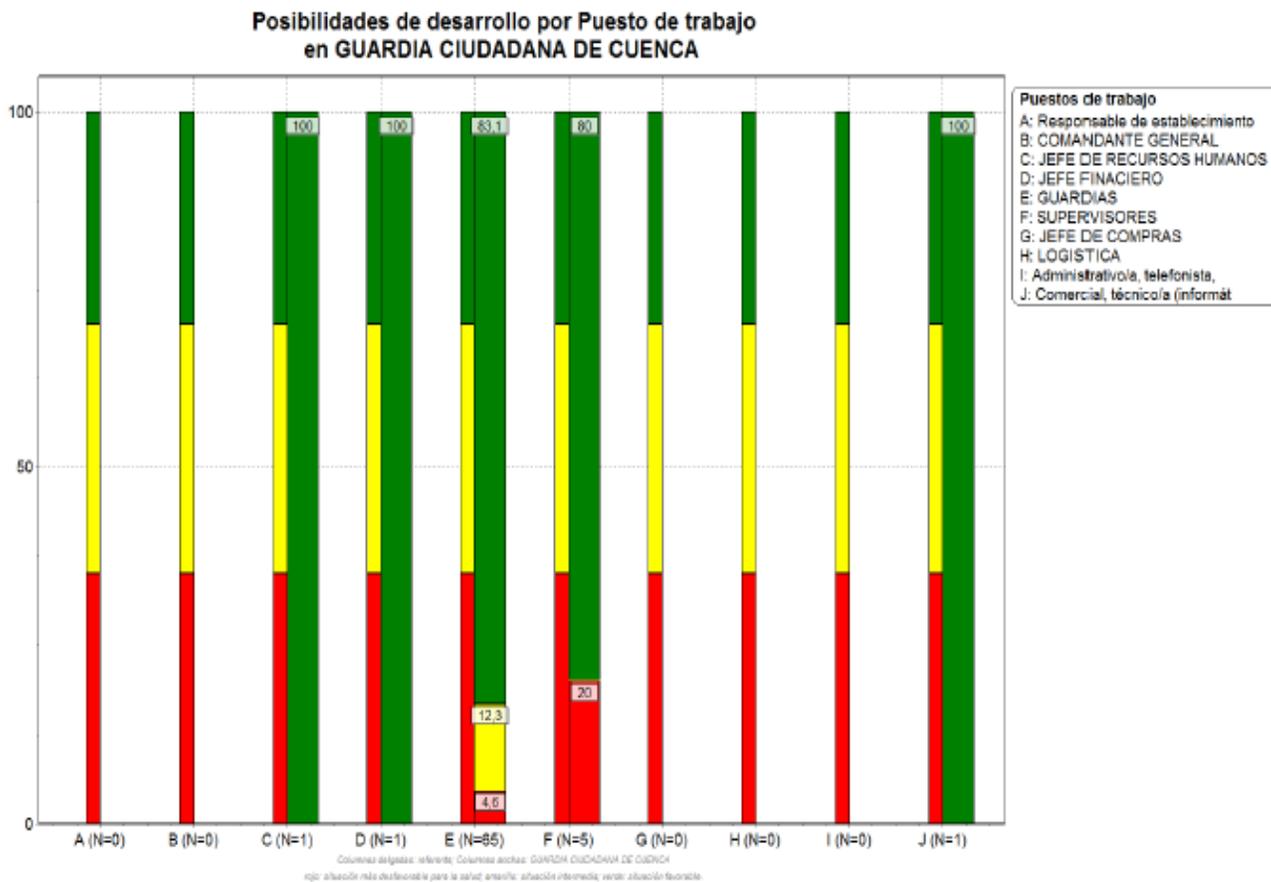
**Tabla.47 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas con
Posibilidad de desarrollo**

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	85,3 [N=64]	6,7 [N=5]	8,0 [N=6]	[N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	85,1 [N=63]	2,7 [N=2]	12,2 [N=9]	[N=1]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	85,1 [N=63]	9,5 [N=7]	5,4 [N=4]	[N=1]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	84,0 [N=63]	9,3 [N=7]	6,7 [N=5]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

Gráfico.57 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ

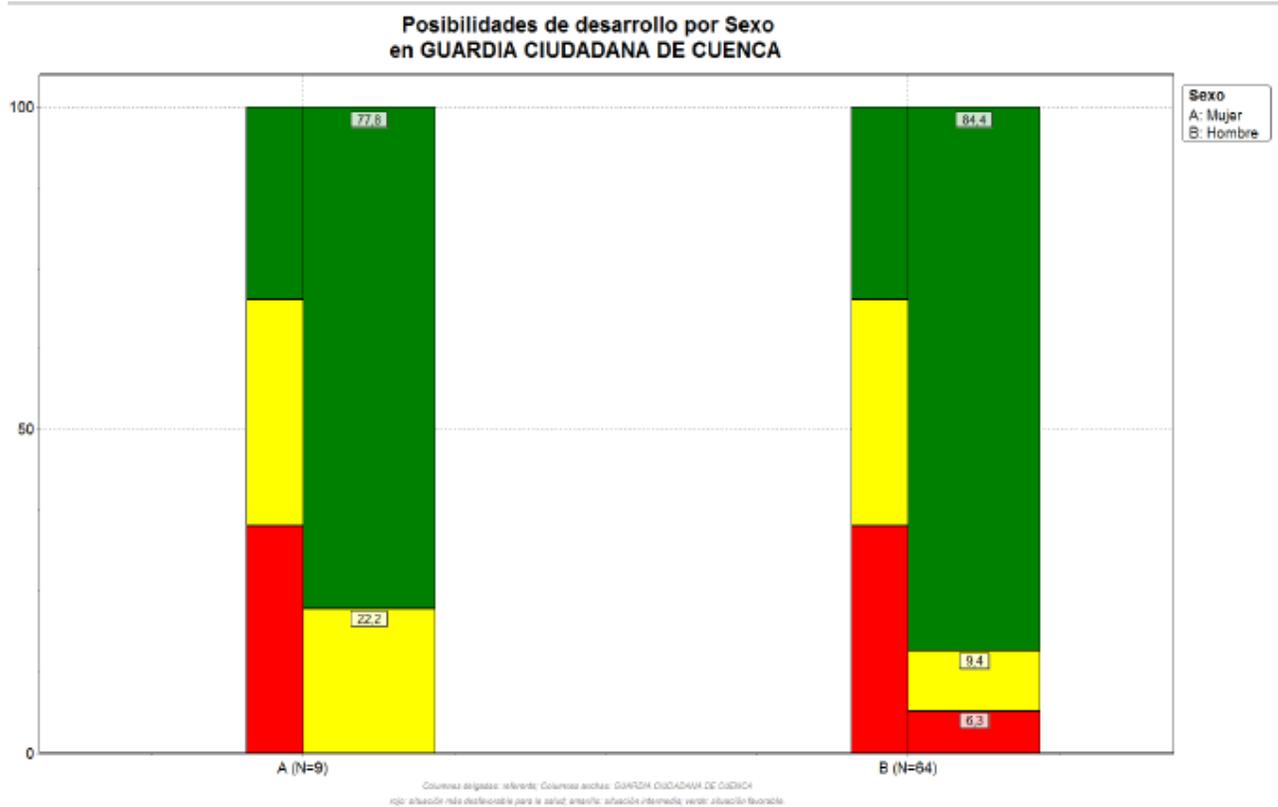
Istas 21 versión 2)⁸⁶



Autor: Paul Sánchez

⁸⁶ (Método CopsoQ Istas 21 versión 2)

Gráfico.58 Prevalencia de la exposición por sexo



Autor: Paul Sánchez

3.4.19 Confianza vertical

3.4.19.1 Prevalencia de la exposición: un 5.5% están expuestos a situación más desfavorable, Un 12.3% a intermedia y un 82.2% a la situación más favorable para la salud en confianza vertical

Tabla.48 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la confianza social (Método CopsoQ IstaS 21 versión 2)⁸⁷

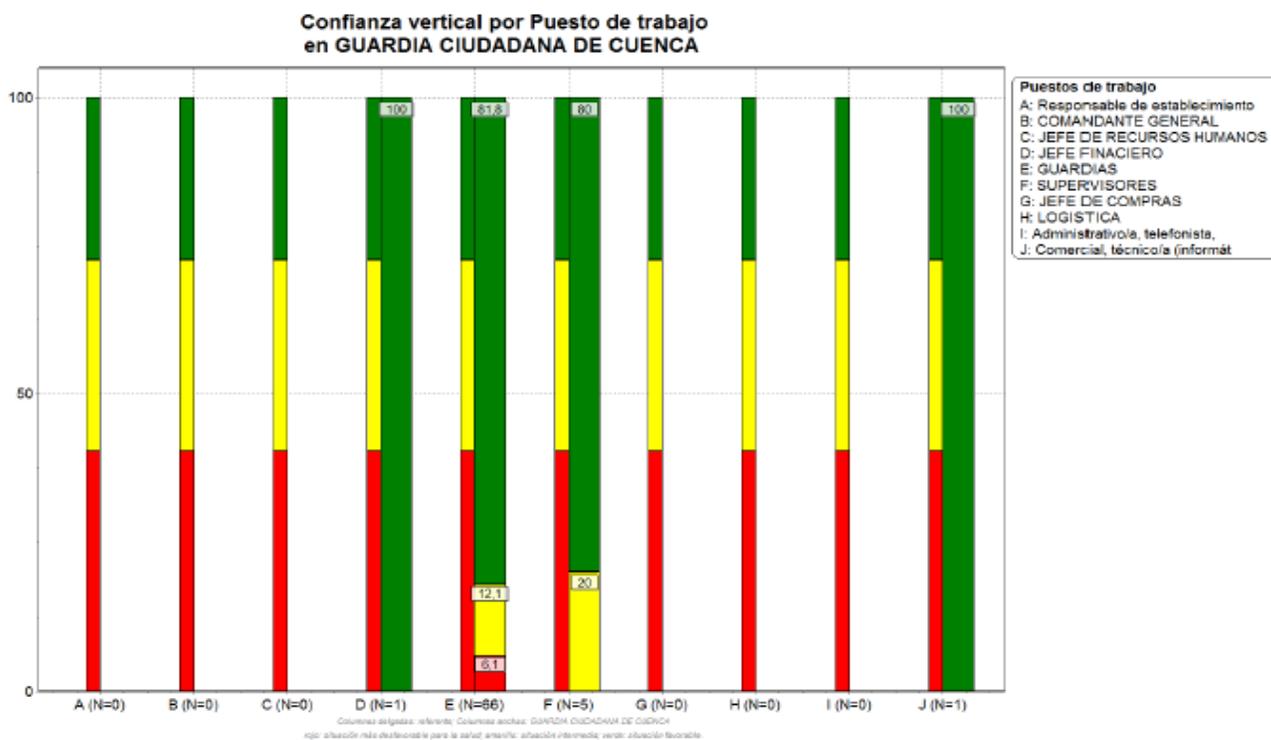
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	63,0 [N=46]	26,0 [N=19]	11,0 [N=8]	[N=2]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	68,0 [N=51]	16,0 [N=12]	16,0 [N=12]	[N=0]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	60,0 [N=45]	17,3 [N=13]	22,7 [N=17]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁸⁷ (Método CopsoQ IstaS 21 versión 2)

Gráfico.59 prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ Ista

21 versión 2)⁸⁸

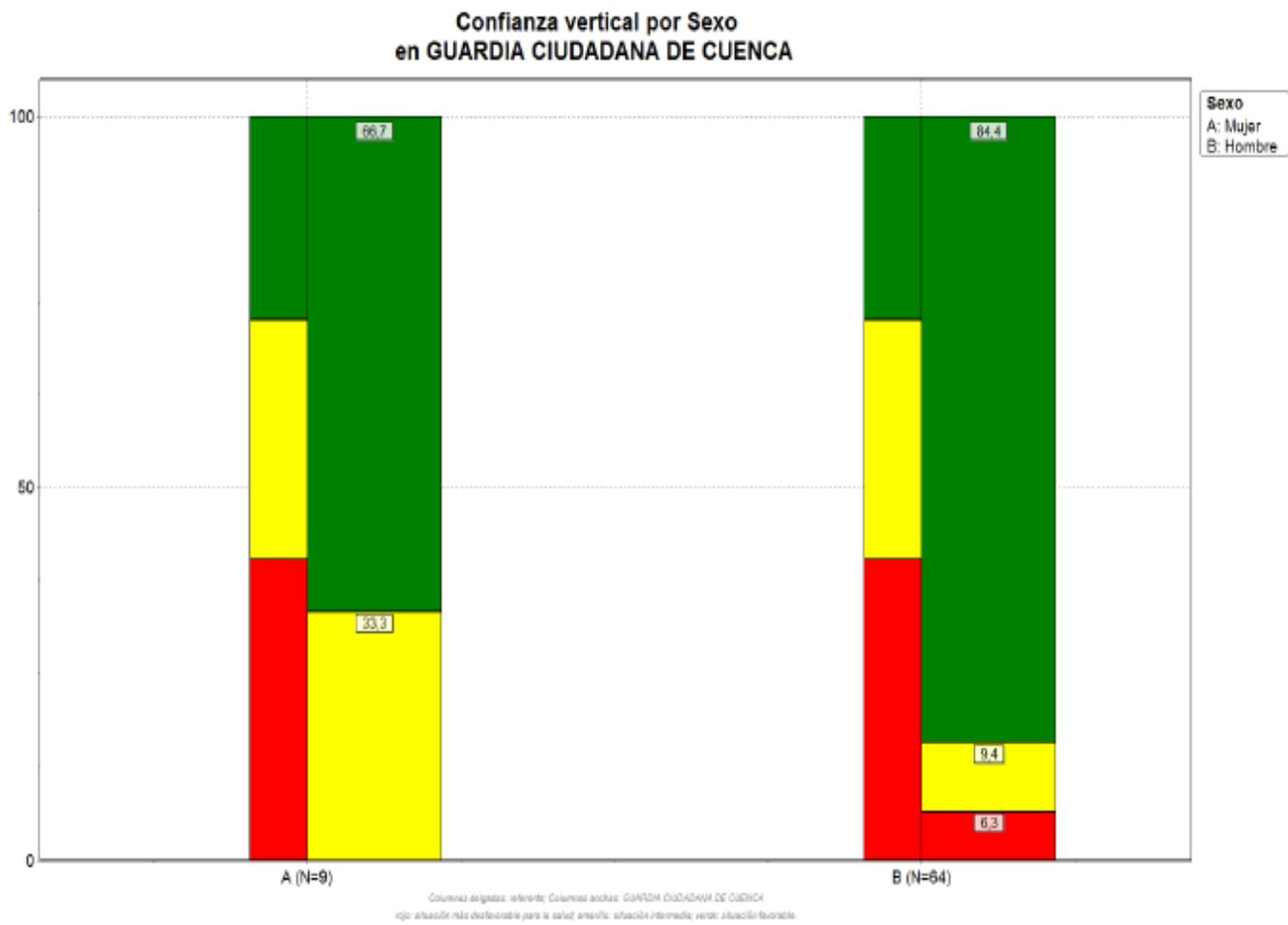


Autor: Paul Sánchez

⁸⁸ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.60 Prevalencia de la exposición por sexo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2

)⁸⁹



Autor: Paul Sánchez

⁸⁹ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

3.4.20 Sentido de trabajo.

3.4.20.1 Prevalencia de exposición: Un 5.3% de trabajadores están expuestos a situación más severa, un 12% a intermedia, y un 87.2% a la más favorable a la salud respecto al sentido del trabajo

Tabla. 49 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas relacionadas con sentido de trabajo (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)⁹⁰

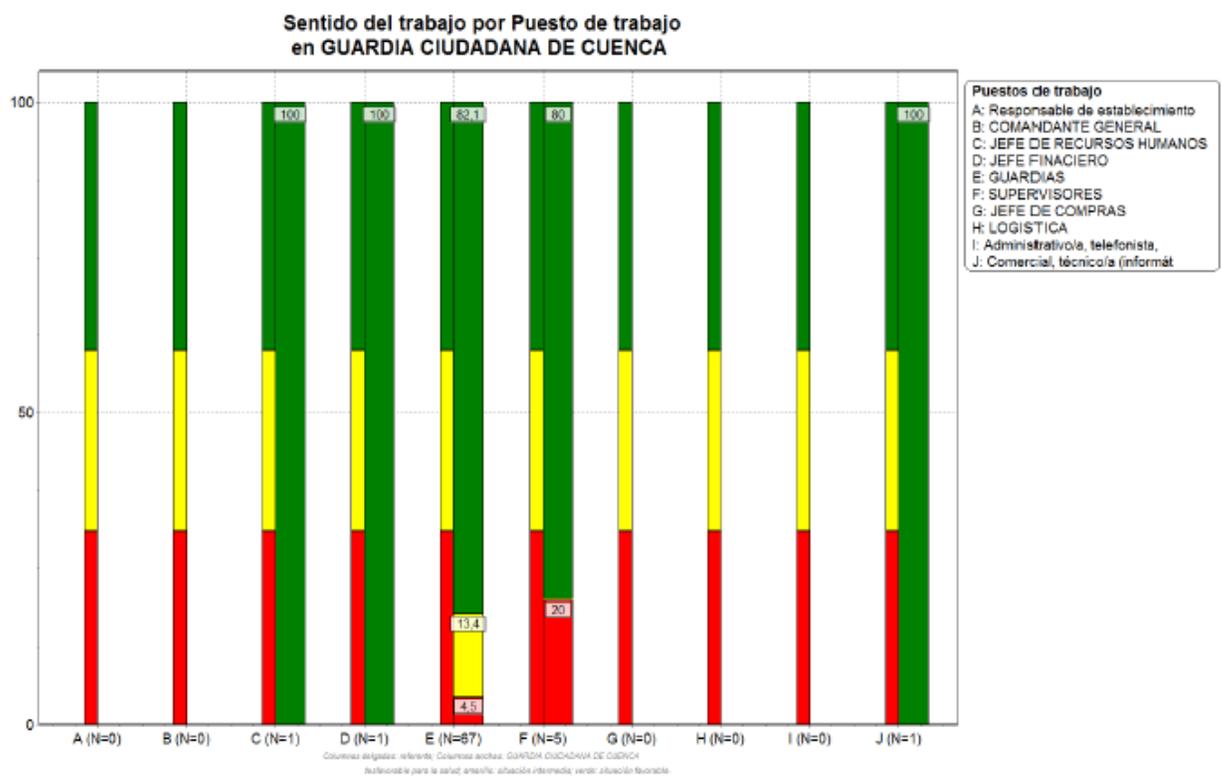
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	89,3 [N=67]	6,7 [N=5]	4,0 [N=3]	[N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	93,3 [N=70]	5,3 [N=4]	1,3 [N=1]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	90,7 [N=68]	4,0 [N=3]	5,3 [N=4]	[N=0]

Autor: Paul Sánchez

⁹⁰ (Método CopsoQ Ista 21 versión 2)

Gráfico.61 Prevalencia de la exposición por puesto de trabajo (Método CopsoQ

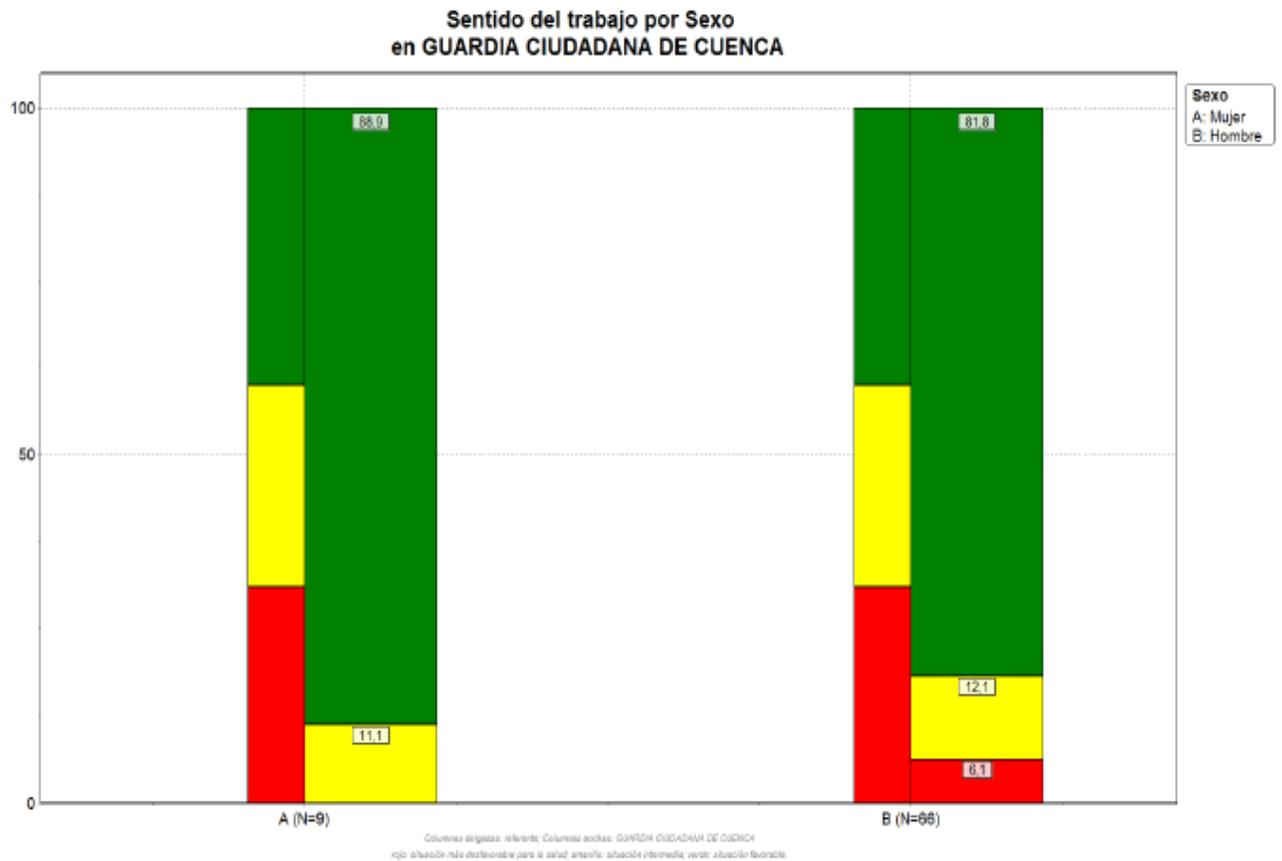
Istas 21 versión 2)⁹¹



Autor: Paul Sánchez

⁹¹ (Método CopsoQ Istas 21 versión 2)

Gráfico.62 Prevalencia de la exposición por sexo



Autor: Paul Sánchez

3.5 Comprobación de hipótesis Una vez realizado el levantamiento de información y obtenido los resultados podemos concluir que la hipótesis es demostrable evidenciando en los riesgos psicosociales presentados, los mismos que pueden causar daños a la salud física mental y social del trabajador a mediano y largo plazo.

Capítulo 4

Discusión

4.1 Discusión basada en resultados

Es fundamental para la tranquilidad y bienestar de todo empleado privado como público, es el trabajo remunerado, que además de proveer ingresos, también nos permite satisfacer otras necesidades: socialización, estatus, sentido de pertenencia, autoestima, sentimiento de competencia y un camino para lograr una identidad social.

Por lo tanto la importancia de la adopción del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, utilizando herramientas ISTAS 21, el cual identifica y mide posibles factores de riesgos, para luego intervenir los problemas detectados. Es una herramienta que unifica criterios en la identificación, evaluación, control y seguimiento de factores de riesgo psicosocial de las tareas laborales.

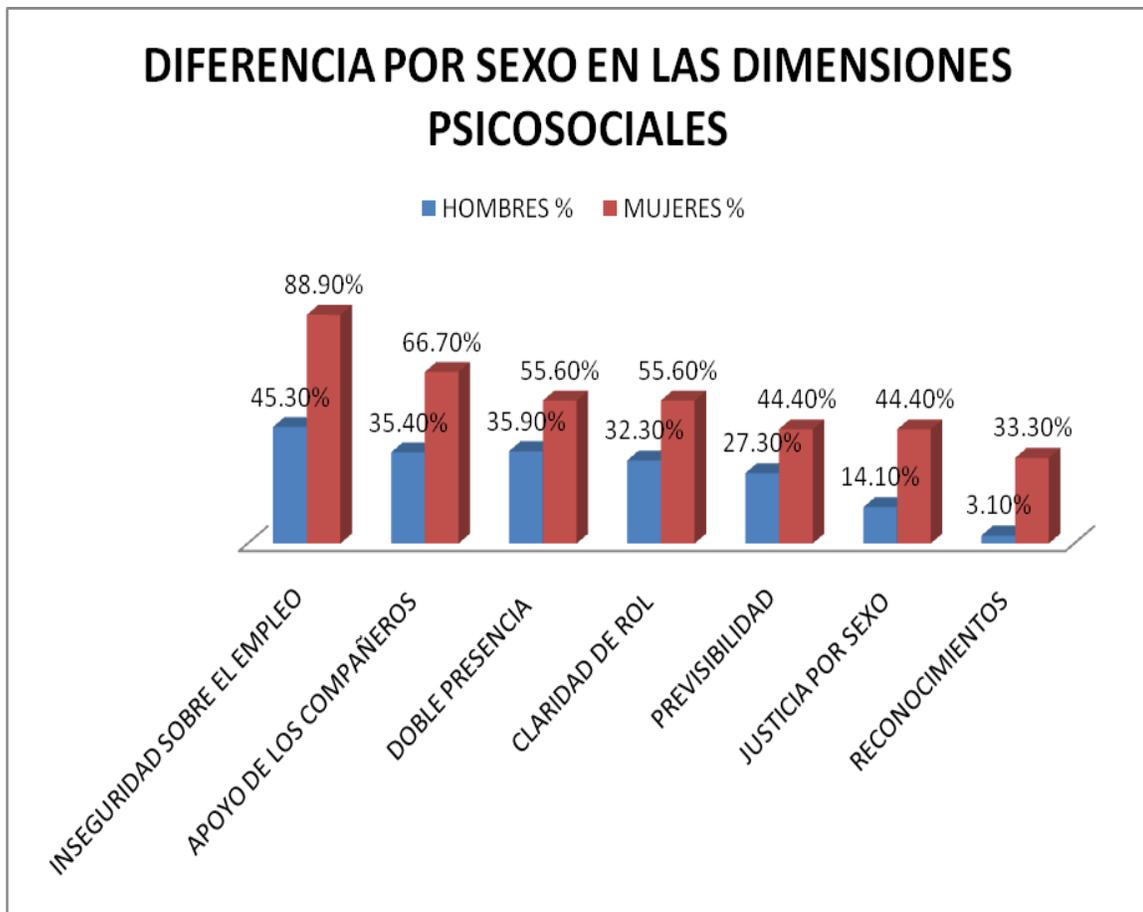
De acuerdo a la OIT, el estrés relacionado con el trabajo tiene altos costos directos e indirectos para la sociedad. El impacto económico del estrés relacionado con el trabajo en Europa, por ejemplo, se estima en 617.000 millones de euros anuales, que incluye el costo del ausentismo, pérdida de productividad, costos para la salud pública e indemnizaciones por discapacidad. Si bien en Chile las cifras no son precisas, en 2015, la ACHS, dio a

conocer que el 87% de los trabajadores chilenos de las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Bío Bío y Metropolitana, perciben riesgo en su lugar de trabajo, siendo los físicos los de mayor importancia, seguidos por los ergonómicos y los psicosociales.

En nuestro estudio tenemos una particular que no se puede analizar con estudios anteriores debido a las particularidades del trabajo que realizan la guardia ciudadana de la ciudad de Cuenca.

La asociación de las dimensiones psicosociales pueden provocar estrés en mayor o menor medida, analizaremos las dimensiones en la cuales tenemos marcadas diferencias por el sexo del trabajador.

Gráfico.63 Diferencias en las dimensiones psicosociales por sexo



Autor: Paul Sánchez

Interpretación: Analizando el gráfico anterior podemos asociar que en muchas dimensiones en las cuales el género femenino tiene mayor incidencia de riesgo tienen relación. El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (n° 100) sobre igualdad de remuneración firmado en (1951), el Convenio (n°111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación firmado en (1958), el

Convenio (n°156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (n°153) sobre la protección de la maternidad (2000).

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas es la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptado en junio del 2009, y la resolución relativa a la reacción de igualdad de género, la igualdad de remuneración y protección de la maternidad adoptada en junio 2004. En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar a perspectiva de género en la cooperación técnica

El mandato de la Organización en materia de igualdad de género también está establecido en una amplia gama de instrumentos internacionales de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Entre otros, cabe mencionar la propia Carta de las Naciones Unidas, numerosas resoluciones de la Asamblea General, las Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Por tanto es imposible que no se pueda prohibir las labores de personal femenino en la Guardia Ciudadana de Cuenca, el tratamiento del personal femenino debe ser distinto

según el análisis los principales diferencias en las dimensiones están relacionados con las relaciones interpersonales.

Capítulo 5

Propuestas

5.1 Dimensiones psicosociales más relevantes

En nuestros gráficos anteriores aparecen dos columnas las gruesas representan la exposición de la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia, representada por los asalariados y asalariadas de España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada comparada con la población de referencia.

Las columnas rojas que sobrepasen el 50% con relación a la población en referencia serán consideradas como un nivel extremo de exposición a riesgos psicosocial

Después de obtener los resultados generados por Ista 21 encontramos el mayor impacto en las siguientes dimensiones.

1. Ritmo de trabajo
2. Conflicto de rol
3. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
4. Exigencias de esconder emociones
5. Inseguridad sobre el empleo

6. Exigencias emocionales

En la siguiente matriz agrupamos la exposición, origen y medidas preventivas para reducir el riesgo.

5.2 Programa de intervención

5.2.1 Matriz exposición, origen y medidas preventivas

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
DIMENSIÓN: Exigencias psicológicas en el trabajo			
RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Ritmo de trabajo El 92.5% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable</p>	<p>Es necesario mantener el ritmo de trabajo alto.</p> <p>Siempre 85.1%</p> <p>El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada.</p> <p>Siempre 61.3%</p>	<p>Reducida la matriz de trabajadores por marginación de costos, eficiencia de recursos y falta de personal calificado</p>	<p>Liberar tiempo</p> <p>Reducir zonas de influencia para el guardia</p> <p>Incrementar personal calificado y con capacidad de tomar decisiones.</p> <p>Incrementar campañas de concientización en medios de difusión masiva para que la población se apegue a las normas de</p>

<p>Mujeres 88.9%</p> <p>Hombres 92.3%</p> <p>Exigencias de esconder emociones</p> <p>El 53.7% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable</p> <p>Mujeres 55.6%</p> <p>Hombres 51.5%</p>	<p>Tienes que trabajar muy duro</p> <p>Siempre 53.3 %</p> <p>Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas siempre70% [n=53]</p> <p>Te exigen ser amable con todo el mundo independientemente como te traten siempre69% [n=52]</p> <p>Tu trabajo requiere que te calles tu opinión siempre24 [n=18]</p> <p>Tu trabajo requiere que escondas tus emociones siempre42% [n=32]</p>	<p>Al tratar con diferentes personas diariamente y exigir que las mismas puedan cumplir con las ordenanzas de nuestra ciudad. Además tener que multar o retirar los productos que comercializan por no acatar las disposiciones aplicadas</p>	<p>control.</p> <p>Planificar el trabajo semanalmente y diariamente con la participación de las personas implicadas. Contratar a una nueva persona de mantenimiento o posibilitar que toda la plantilla realice estas tareas, contratando a alguien más para tener tiempo</p> <p>Relaciones interpersonales.- formación en técnicas de asertividad y resolución de conflictos dirigida a guardias y supervisores para que puedan tomar decisiones correctas.</p> <p>Difusión de ordenanzas por parte de las autoridades indicando los deberes y derechos, así como las sanciones para quienes no acaten. La ciudadanía en general debería conocer las funciones de este ente de control para evitar represalias.</p> <p>En zonas conflictivas debe estar personal con mayor experiencia, acompañados de supervisores</p>
---	---	---	--

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN: Compensaciones del trabajo

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Inseguridad sobre las condiciones del trabajo El 62.5% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable</p> <p>Mujeres 77.8%</p> <p>Hombres 60.3%</p>	<p>Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad En gran medida 25.7% [n=19]</p> <p>Si te cambian el horario contra tu voluntad En gran medida 36.5% [n=27]</p> <p>Si te cambian las tareas en contra de tu voluntad En gran medida 40.5% [n=30]</p>	<p>Toma de decisiones sobre condiciones laborales de los empleados, sin previa consulta.</p> <p>Falta de determinar las funciones de cada puesto.</p> <p>La falta de personal hace que el horario sea tan cambiante.</p>	<p>Describir las tareas, funciones y el salario, marcando prioridades claras y objetivas del puesto de trabajo, de forma justa y conocida por los trabajadores.</p> <p>Para resolución de los conflictos de prioridades que se creen frente a órdenes contradictorias, se atenderá prioritariamente a la orden dada por el mando superior. Si tienen el mismo rango, se atenderá prioritariamente a la orden del mando que tenga más antigüedad en el centro.</p> <p>Consolidación de horarios habituales: Mantener horarios y jornadas en los casos de trabajadores/as que están realizando dicho horario desde hace más de 6 meses, mediante documento escrito facilitando copia al trabajador/implicado/a.</p>

<p>Inseguridad sobre el empleo</p> <p>El 50.7% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable</p> <p>Mujeres 88.9%</p> <p>Hombres 45.3%</p>	<p>Si te despiden o te renuevan el contrato En gran medida 45.2% [n=33] lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de despido En gran medida 73% [n=54]</p>	<p>Siendo parte de una entidad pública en la cual rige la LOSEP la cual es difícil obtener nombramientos el trabajador constantemente está en una incertidumbre sobre su renovación de contrato y comienza a ser parte de un puesto político.</p>	<p>Mediante documento escrito consolidación del procedimiento para pasar a turno fijo: cuando</p> <p>Es necesario mantener a los empleados por un tiempo fijo aunque sea de 6 a 12 meses para que tengan seguridad sobre su trabajo y puedan desempeñarse de manera idónea.</p> <p>Personal con varios años deberían postular para conseguir nombramientos definitivos.</p> <p>Hay que tener muy en cuenta los niveles elevados en las mujeres ya que en este tipo de trabajos siempre se cuestiona de mayor manera al personal femenino.</p>
--	--	---	---

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN: Apoyo social y calidad de liderazgo

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Conflicto de rol El 74% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable</p> <p>Mujeres 75%</p> <p>Hombres 73.8%</p>	<p>Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras En gran medida 72% [n=54]</p> <p>Se te exige cosas contradictorias en el trabajo En gran medida 21.9% [n=16]</p> <p>Tienes que hacer tareas que crees q deberían hacerse de otra manera En gran medida 56% [n=42]</p>	<p>Frecuentemente sucede cuando el trabajador debe realizar tareas que no está de acuerdo o que le suponga conflictos éticos, cuando tenga que realizar tareas contradictorias. como por ejemplo retirar personas que no cuenten con permisos para realizar ventas ambulantes o estén en lugares no adecuados</p>	<p>Definir funciones a cada uno de los rangos jerárquicos.</p> <p>Alcances y limitaciones de cada puesto de trabajo, inducción al personal nuevo y capacitación al personal antiguo</p> <p>Capacitación in situ al personal con jefaturas y supervisores.</p> <p>Constantes evaluaciones sobre los roles que desempeñan dentro de la sociedad y su valiosa ayuda</p>

5.3 Conclusiones y Recomendaciones

5.3.1 Conclusiones

Este trabajo de investigación realizado dentro de la policía guardia ciudadana de Cuenca permite corroborar los factores de riesgo que están afectando son de carácter psicosocial.

* Dentro de las variables que más han afectado son ritmo de trabajo, exigencias de esconder emociones, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, inseguridad sobre el empleo y conflicto de rol

Ritmo de trabajo El 92.5% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable Mujeres 88.9% Hombres 92.3%

Exigencias de esconder emociones El 53.7% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable Mujeres 55.6% Hombres 51.5%

Inseguridad sobre las condiciones del trabajo El 62.5% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable Mujeres 77.8% Hombres 60.3%

Inseguridad sobre el empleo El 50.7% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable Mujeres 88.9% Hombres 45.3%.

Conflicto de rol El 74% de trabajadores/as de Guardia ciudadana de Cuenca están expuestos a una situación más desfavorable Mujeres 75% Hombres 73.8%

* Se ha identificado que los principales dimensiones de riesgo psicosocial para ambos sexos son ritmo de trabajo, exigencias de esconder emociones y conflicto de rol.

* Existe una diferencia muy marcada en los porcentajes de inseguridad de empleo desfavorable para las mujeres 88.9% de las mujeres está afectado por esta dimensión, probablemente sea efecto de que el trabajo de guardias es mas optimo para el género masculino.

* Correlacionando los resultados obtenidos por istas 21 con la matriz de triple criterio podemos observar que existen relación entre las dimensiones

Matriz de triple criterio

Istas 21

exigencias emocionales

exigencias de esconder emociones

inseguridad sobre el futuro

inseguridad sobre el empleo

claridad de rol

conflicto de rol

Sin embargo en la matriz de triple criterio se pensaba que la doble presencia fue una de las dimensiones que mas afectaba al personal teniendo como resultado en istas 21 que solo afecta al 34% de trabajadores.

* El personal más vulnerable y que tiene mayor porcentaje dentro de las dimensiones que más afectan es el femenino, en el cual debemos tener un mayor énfasis para evitar problemas a futuro.

5.3.2 Recomendaciones

Las recomendaciones que se van a plantear deben ser consideradas como una guía para reducir los impactos de los riesgos psicosociales.

- * Comprometer a la dirección que participe de forma activa en el proyecto de intervención con la finalidad de que el programa tenga el éxito deseado.
- * Asignación de los recursos necesarios para programas psicosociales para todo el personal operativo, esta inversión se verá reflejada en un futuro inmediato en la actitud de los empleados.
- * Realizar planes de prevención y evaluación de forma semestral, haciendo que se incluya en el plan de vigilancia de la salud.
- * Realizar una selección más exhaustiva del personal en el ámbito psicosocial para evitar problemas de posibles daños emocionales de los trabajadores o una alta rotación.
- * Visitas frecuentes con especialistas al personal más vulnerable y talleres de apoyo emocional.
- * Solicitar el apoyo de la fuerza pública para que puedan realizar su trabajo de forma más segura.

GLOSARIO DE TEMAS

Prevalencia proporción de individuos de un grupo o una población que presentan una característica o evento determinado en un momento o en un período determinado.

Factores Psicosociales aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud

Estrés Laboral Desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo.

Riesgo psicosocial son una de las áreas en las que se divide tradicionalmente la prevención de riesgos laborales. Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo

Exposición Frecuencia con la que se presenta la situación de riesgo

Matriz de Riesgos es una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una organización. Su llenado es simple y requiere del análisis de las tareas que desarrollan los trabajadores

Peligro es una situación que produce un nivel de amenaza a la vida, la salud, la propiedad o el medio ambiente

Muestra Parte o cantidad pequeña de una cosa que se considera representativa del total y que se toma o se separa de ella con ciertos métodos para someterla a estudio, análisis o experimentación.

Salario Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica

Prevención Conjunto de medidas o actividades previstas en cada una de las funciones que desempeña un empleado para no sufrir ningún riesgo

Probabilidad es una medida de la certidumbre asociada a un suceso o evento futuro

Riesgo laboral Es la probabilidad que un empleado sufra un percance por realizar cierta función en sus labores diarias.

Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control.

Seguridad Industrial es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad

BIBLIOGRAFIA

MANCILLA F. , & FAVIERES A. . Manual de riesgos psicosociales (2007).

Daza , M., & Pérez , B. (1997).

Moncada, S., Lorrens C., Moreno N, & Andres R. (2014). *Manual del metodo CoPsoQ-istas21 (version2) para la evaluación y prevención de riesgo psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras.*

(1996).

Carayón, Haims, & Yang Factores y riesgos psicosociales formas y consecuencias. (2001).

Cox, & Griffiths Los riesgos laborales psicosociales. (1996).

Di Marino , & Karasek OIT . (1992).

estimación, m. d. (s.f.).

EU-OSHA. (2002).

EUROPEA, C. (s.f.).

EUROPEA, C. (s.f.).

INSHT, e. d. (s.f.).

INSHT, e. d. (s.f.).

L, C. J. (1999).

Método CopsoQ Ista 21 versión 2 . (s.f.).

-OSHA, E. (2007).

Trabajo, R. d. (s.f.). Capítulo III del Reglamento de Seguro General de Riesgos del Trabajo artículo 11 del accidente de trabajo C.D. 513.

Moreno.B. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid 2010.

Vidal. M. SPL Sistemas de Información José Sanchis Pérez de León SPL Sistemas de Información CoPsoQ istas21 versión 2. Manual de uso del programa informático. Barcelona 2014. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Pontificia Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá. 2010.

COSIO, Selva y Monier Silva, Reyna, Emilia. Consecuencias del trabajo nocturno en las relaciones familiares, laborales, personales y de pareja de las enfermeras. Cátedra de Taller de Trabajo Final. Córdoba, España: Universidad Nacional de Córdoba, 2010. 9-10

PINEDA Vargas, María. Causas de la rotación de personal en una empresa de seguridad privada. Tesina (Licenciado en Administración). Morelia, México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2010. 45-47 p

Salazar Vargas, Iván. Optimización del Desempeño del Recurso Humano en la Seguridad Pública y Privada: Especialización Administración de la Seguridad. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada, 2011. 13 p

- Serie Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo Núm. 56: Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra, 1986, 97 pág.
- Resolución N. CD390 Del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- Shein E, Psicología de las Organizaciones México, Editorial Mc Graw-Hill;2001

- Siliceo Aguilar A. Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional México McGraw-Hill 1999.

Giner C Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo Madrid 2011

Cassito M, Fattorini E, Gilioli R, Rengo C, Acoso psicológico en el trabajo Milán Italia 2012

NTP703 EL método CopsoQ Ista 21 Evaluación de riesgos psicosociales

Linografía

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf

UGT Andalucía Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo 2009

NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf

NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

ANEXOS

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la *evaluación de riesgos psicosociales*. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el Informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las Instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que referas todas tus respuestas solamente al que haces en **GUARDIA CIUDADANA DE LA CIUDAD DE CUENCA**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **EN MANO** . El día de recogida será el viernes, 13 de Mayo de 2016.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, **CORONEL GUILLERMO COBO**, Dra. **LORENA MUÑOZ** TELEFONO 072819204, representantes de los trabajadores/as, Ing. **PAUL SANCHEZ FAREZ** TELEFONO 0988163407, y personal técnico del Servicio de Prevención, Ing. **PAUL SANCHEZ FAREZ** TELEFONO 0988163407. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta Introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la Intimidad y de los datos e Informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en GUARDIA CIUDADANA DE LA CIUDAD DE CUENCA y tus condiciones de trabajo.

1) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 A DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
- 2 B DEPARTAMENTO JURIDICO
- 3 C DEPARTAMENTO OPERATIVO
- 4 D

2) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 COMANDANTE GENERAL
- 2 JEFE DE RECURSOS
- 3 JEFE DE FINANCIERO
- 4 GUARDIA
- 5 JEFE DE COMPRAS
- 6 Puesto 5
- 7 Puesto 6
- 8 Puesto 7
- 9 Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad
- 10 Comercial, técnico/a (informático, prevenciónistas...)

3) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 SI, generalmente de nivel superior
- 3 SI, generalmente de nivel inferior
- 4 SI, generalmente del mismo nivel
- 5 SI, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

4) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

5) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

6) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en GUARDIA CIUDADANA DE LA CIUDAD DE CUENCA?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

7) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con GUARDIA CIUDADANA DE LA CIUDAD DE CUENCA?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 2 Soy fijo discontinuo
- 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 5 Soy funcionario
- 6 Soy interno
- 7 Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- 8 Soy becario/a
- 9 Trabajo sin contrato

8) Desde que entraste en GUARDIA CIUDADANA DE LA CIUDAD DE CUENCA ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Si, una vez
- 3 Si, dos veces
- 4 Si, tres o más veces

9) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

10) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

11) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

12) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

13) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

14) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

15) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

16) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para GUARDIA CIUDADANA DE LA CIUDAD DE CUENCA?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

17) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

18) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

19) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

20) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
- 2 Entre 301 y 450 euros
- 3 Entre 451 y 600 euros
- 4 Entre 601 y 750 euros
- 5 Entre 751 y 900 euros
- 6 Entre 901 y 1.200 euros
- 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 Más de 3.000 euros

21) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

22) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Sientes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) Sientes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) Sientes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) Sientes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) Sientes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) Sientes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

23) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

24) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Cuenca, 29 de abril de 2016

CORONEL
GUILLERMO COBO
**COMANDANTE GENERAL DE LA
POLICIA MUNICIPAL GUARDIA CIUDADANA DE CUENCA**
Su despacho

De mis consideraciones:

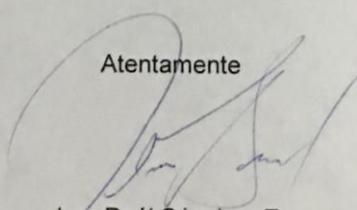
Reciba un cordial saludo, Yo , Benito Paúl Sánchez Fárez, C.I. # 0103218079 egresado de la Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo, de la universidad del Azuay.

Me acojo a usted para solicitarle me permita realizar un estudio psicosocial dentro de la Guardia Ciudadana. El mismo que me servirá como Tesis, para culminar mi mis estudios y la obtención de mi Título.

El trabajo a realizar será en base a un cuestionario que no va interferir en las labores diarias de sus colaboradores. Los resultados serán expuestos a ustedes con las respectivas sugerencias plasmadas en un documento.

Esperando que mi solicitud sea aceptada y poder dar comienzo con estudio, agradezco de antemano la atención prestada a la misma

Atentamente


Ing. Paúl Sánchez F.

SECRETARÍA



29 ABR 2016

10h05



RECIBIDO

**EGRESADO DE LA MAESTRIA DE
SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**